

NÓS, OS/AS SURDOS/AS

Construção da *Liderança Surda* no Seio do Movimento Associativo

JOANA FILIPA SOARES COTTIM LEITE DIAS

Dissertação apresentada à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, para obtenção do grau de Mestre em Ciências da Educação.

Orientadora
Professora Doutora Elisabete Ferreira

Porto, 2014

Resumo

Retratar a liderança Surda à luz da investigação em Ciências Sociais e Humanas, reflete-se num desafio permanente dado que vigoram discursos e sensibilidades de produção de histórias que relatam processos de intervenção dos/as líderes Surdos/as quer na comunidade quer na sociedade.

O tema da liderança Surda é reforçado, na sua maioria, dentro do seio do Movimento (Associativo) Surdo, passando-se pela capacidade natural e nativa do próprio Surdo/a assumir um grupo, influenciar, gerir e criar estratégias tendo em vista um grande objetivo: a reivindicação dos direitos dos/as Surdos/as.

O modo como os/as Surdos/as cresceram, vivenciaram experiências, receberam educação e, de um modo ou de outro, acabaram inseridas na comunidade Surda, valorizam o Gesto enquanto produção de conhecimento, transmissão de pensamento e poder de decisão na militância cívica e na liderança.

O líder da comunidade Surda tem de ser Surdo/a, nativo/a da Língua Gestual e participante ativo no seio da comunidade e do Movimento (Associativo) Surdo, tendo seguidores e abraçando decisões que ponham em causa o seu valor enquanto membro pertencente à comunidade Surda.

Neste contexto, ao longo do trabalho, pretendemos evidenciar as atitudes, as ações e os valores dos líderes Surdos enquanto fenómenos culturais e linguísticos viáveis de serem designados por Lideranças Surdas.

Conceitos-chave: Movimento Associativo Surdo, Lideranças Surdas, Gestos

Résumé

Faire un portrait du leadership sourde à la lumière de la recherche en Sciences Sociales et Humaines se reflète dans un défi permanent étant donné que sont présents discours et sensibilités de production d'histoires qui rapportent des procès d'intervention des leaders Sourds à la fois dans la communauté et dans la société.

Le thème du leadership Sourd est renforcée, surtout, au sein du Mouvement (Associatif) Sourd, passant par la capacité naturelle et native du Sourd lui-même de prendre un groupe, d'influencer, de gérer et de développer des stratégies en vue d'un grand but: la revendication des droits des Sourds.

La façon dont les Sourds ont grandi, ont vécu des expériences et ont reçu l'éducation et d'une manière ou d'autre, ont fini insérés dans la communauté Sourde, valorisent le Geste en tant que producteur de connaissance, transmission de pensée et pouvoir de décision dans l'activisme civique et dans le leadership.

Le leader de la communauté Sourde doit être Sourd natif de la Langue des Signes et membre actif dans la communauté et dans le Mouvement (Associatif) Sourd, ayant des adeptes et embrassant des décisions qui remettent en cause sa valeur en tant que membre qui appartient à la communauté Sourde.

Dans ce contexte, tout au long du travail nous entendons mettre en évidence les attitudes, les actions et les valeurs des leaders Sourds en tant que des phénomènes culturels et linguistiques qu'on peut appelé leaderships Sourds.

Concepts-clés: Mouvement Associatif Sourd, leaderships Sourds, Gestes

Abstract

To portrait Deaf leadership in light of the research in Social and Human Sciences is reflected in a permanent challenge given that prevail discourses and sensibilities of stories productions which report Deaf leaders processes of intervention both in community and in society.

The theme of Deaf leadership is reinforced, mostly, inside the Deaf Movement (Associative) passing through the Deaf people itself natural and native capacity to take up a group, influence, manage and develop strategies towards a big goal: to claim the rights of the Deaf.

The way how Deaf people grew, lived experiences, received education and in one way or the other ended up inserted in the Deaf community, value the Gesture as production of knowledge, transmission of thought and power and power of decision in the civic activism and in the leadership.

The leader of the Deaf community has to be a native Sign Language Deaf person and an active member inside the community and Deaf Movement (Associative), having followers and embracing decisions that jeopardize its value as a member of the Deaf community.

In this context, we intend, throughout this work, highlight the Deaf leaders attitudes, actions and values as cultural and linguistic phenomena that can be called Deaf leadership.

Key concepts: Deaf Associative Movements, Deaf leaderships, Gestures

Agradecimentos

Agradeço à Professora Elisabete Ferreira pelo apoio incondicional que me fez acreditar conseguir dar um importante passo, enquanto Surda. A partilha de saberes, a importância das críticas e a pertinência das perspetivas em torno da temática deste trabalho, fizeram-me crescer e aprender a (re)descobrir caminhos de esperança no quebrar de barreiras que são importantes para a Comunidade Surda e para Mim.

Agradeço aos Líderes Surdos(as) que colaboraram neste trabalho e comigo partilharam, graciosamente, as suas singularidades e os seus sentidos em torno das Lideranças Surdas vividas e projetadas.

Agradeço às minhas colegas de trabalho, Docentes Surdos, Professores Titulares, Professores de Educação Especial, e aos meus alunos Surdos por compreenderem o meu desejo de querer crescer e aprofundar os meus saberes.

Agradeço aos meus amigos que me apoiaram e estiveram a meu lado quando tudo parecia desmoronar, em particular à Fátima Sá Correia, pois a tua força permitiu-me conquistar este importante contributo em prol da Comunidade Surda. À Joana Silveira agradeço o privilégio da amizade e da cumplicidade neste nosso percurso. À Professora Doutora Orquídea Coelho que me desafiou para eu entrar nesta aventura e figurar o Gesto dos Surdos e a Liderança nos Movimentos.

Agradeço a toda a Comunidade Surda pelo seu acolhimento e por depositarem em mim a confiança e amizade que levo comigo para a Vida.

Por último, quero deixar a minha maior gratidão, à minha avó, aos meus pais, ao meu irmão pela paciência, pelo meu silêncio e pela minha constante ausência.

A ti, Inês Tomás, pela contínua presença e revelação do que somos, que deu força e me fez acreditar naquilo que sou capaz.

Lista de Abreviaturas

RAD – Royal Association of Deaf People
RADD – Royal Association in Aid of the Deaf and Dumb
BSL – British Sign Language
NAD – National Association of the Deaf
EUD – European Union of the Deaf
WFD – World Federation of the Deaf
UE – União Europeia
ONU – Organização das Nações Unidas
EUDY – European Union of the Deaf Youth
WFDYS – World Federation of the Deaf Youth Section
FPAS – Federação Portuguesa das Associações de Surdos
GRSMP – Grupo Recreativo de Surdos-Mudos do Porto
GDSML – Grupo Desportivo de Surdos-Mudos de Lisboa
GDSMP – Grupo Desportivo de Surdos-Mudos do Porto
APS – Associação Portuguesa de Surdos
SSMP – Sociedade de Surdos-Mudos do Porto
APS – Porto – Associação Portuguesa de Surdos – Delegação Porto
ACSMA – Associação Cultural de Surdos-Mudos da Amadora
ASP – Associação de Surdos do Porto
ACSB – Associação Cultural de Surdos do Barreiro
ASAE – Associação de Surdos da Alta Estremadura
ACSDC – Associação da Comunidade Surda do Distrito de Coimbra
SNRIPD – Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração de

Pessoas com Deficiência

INR – Instituto Nacional para a Reabilitação
CDHPS – Centro de Direitos Humanos para as Pessoas Surdas
CNJS – Comissão Nacional de Juventude Surda
DPN – Deaf President Now
AFOMOS – Associação dos Profissionais de Lecionação da Língua Gestual
ACSA – Associação Cultural de Surdos da Amadora
ASO – Associação de Surdos do Oeste

ASMB – Associação de Surdos-Mudos de Braga

ASCA – Associação de Surdos do Conselho de Almada

[S1] – Surda 1

[S2] – Surdo 2

[S3] – Surdo 3

[S4] – Surdo 4

Índice

Resumo	3
Résumé	5
Abstract	7
Agradecimentos	9
Lista de Abreviaturas	11
Índice de Quadros	15
Índice de Figuras	15
Índice de Apêndices	15
Índice de Anexos	16
Introdução Geral	19
Capítulo I – A Resistência do Movimento Surdo na História da Educação de Pessoas Surdas: Breve Contextualização	23
Nota Introdutória	25
1. Breve Cronologia da Educação dos Surdos no Mundo e em Portugal: os Asilos/Institutos como Lugares de Instrução de Alunos/as Surdos/as	26
2. O Poder do Internato na Educação dos/as Surdos/as e na Formação da Identidade	30
3. A Ampulheta Surda: Movimento Surdo e Movimento Associativo Surdo	34
3.1 O Banquete de Surdos: O “Gesto” do Ipiranga no Arranque do Movimento Associativo	37
3.2 O Movimento Associativo Surdo na Europa e no Mundo	39
4. Algum Detalhe no Movimento Associativo Surdo em Portugal	42
4.1 Do início do Grupo ao Reconhecimento da Formação da Associação	43
4.2 A Unificação de Poderes: Federação Portuguesa das Associações de Surdos	50
5. A Ampulheta Surda de Movimentos (de) Surdos/as	54
Capítulo II – <i>Lideranças Surdas</i>: de uma Liderança Emergente a uma Liderança Evidente	57
Nota Introdutória	59
1. Perspetivas de Lideranças e Lideranças Surdas	60
2. Líderes e Lideranças: o Líder Surdo em Representação da Comunidade Surda	66

2.1 A Figura do Líder e o Gesto da Liderança Surda -----	73
2.2 Definindo o Líder Surdo em Evidentes Lideranças Surdas-----	79
Capítulo III - Enquadramento metodológico -----	83
Nota Introdutória -----	85
1. Fundamentação Epistemológica e Metodológica -----	85
2. O Desenrolar da Investigação -----	88
3. O Processo de Recolha de Dados -----	91
3.1. Pesquisa Bibliográfica e Documental-----	91
3.2. Entrevista Semi-estruturada -----	94
4. Procedimentos de Análise e Interpretação-----	97
4.1. Análise de Conteúdo-----	98
4.2. Análise Interpretativa dos Dados: Descodificando Saberes e Olhares-----	108
4.2.1. Ser (Naturalmente) Surdo – Identidades e Processos de Cidadania nas Pessoas Surdas -----	109
4.2.2. O Movimento Associativo Surdo como Analisador Interpretativo das Lideranças Surdas -----	117
4.2.3. Lideranças Surdas Emergentes Tornam-se Evidentes -----	126
Considerações Finais-----	133
Gestos Evidentes em Lideranças Surdas-----	135
Referências Bibliográficas -----	139
Apêndice I-----	147
Apêndice II-----	151
Apêndice III -----	155
Apêndice IV-----	219
Apêndice V-----	229
Anexo I -----	233
Anexo II -----	237

Índice de Quadros

Quadro 1 – Estudos Académicos realizados na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto sobre a surdez ----	
-----	149
Quadro 2 – Caraterização dos entrevistados [S1 a S4]-----	95
Quadro 3 – Local e duração das entrevistas [S1 a S4] -----	96
Quadro 4 – Definição das categorias e subcategorias da dimensão “Pessoal” ---	
-----	100
Quadro 5 – Definição das categorias e subcategorias da dimensão “Familiar” ---	
-----	100
Quadro 6 – Definição das categorias e subcategorias da dimensão “Escolar” ----	
-----	100
Quadro 7 – Definição das categorias e subcategorias da dimensão “Associativismo”-----	101
Quadro 8 – Definição das categorias e subcategorias da dimensão “Liderança”- -----	101
Quadro 9 – Análise da entrevista realizada a [S1] -----	102
Quadro 10 – Análise comparativa das entrevistas realizadas a [S1] e [S2] ---	104
Quadro 11 – Análise comparativa das entrevistas realizadas a [S1], [S2], [S3] e [S4]-----	221
Quadro 12 - Quadro sobre as Lideranças Surdas (inspirado a partir de Ferreira, 2012) -----	131
Quadro 13 – Quadro de Dimensões Emergentes -----	231

Índice de Figuras

Figura 1 – Bandeira do Grupo Recreativo de Surdos-Mudos do Porto -----	235
--	-----

Índice de Apêndices

Apêndice I – Quadro de Estudos Académicos realizados na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto sobre a surdez -----	149
Apêndice II – Guião de Entrevista -----	153
Apêndice III – Transcrições-----	157

Apêndice IV – Quadro de análise comparativa das entrevistas realizadas a [S1], [S2], [S3] e [S4] -----	221
Apêndice V - Quadro de Dimensões Emergentes -----	231

Índice de Anexos

Anexo I – Bandeira do GDSMP-----	235
Anexo II - Estatutos das Associações de Surdos e da FPAS -----	239

Introdução Geral

Sendo a cultura e a identidade um fator importante e diretamente associados à língua, procuro com este trabalho de investigação respostas para a necessidade de se valorizar uma liderança assumida por Pessoas Surdas¹, conferindo-lhes maior imposição social e reconhecimento da existência de uma minoria linguística que tem o seu valor e responsabilidade social perante a Sociedade.

Desse modo, traçando como ponto de partida, o estudo das Lideranças Surdas² em contexto do Movimento Associativo, pretendemos, ao longo deste trabalho, compreender e responder a três questões pertinentes: tendo em conta a História da Comunidade Surda e os Movimentos ocorridos, há a credibilidade de se considerar evidente uma Liderança Surda? A figura do líder Surdo³ deverá ser atribuída a alguém que, tal como os seus seguidores, pertence e participa socialmente na comunidade Surda? Terá a Língua Gestual uma forte influência para a redefinição de uma Liderança Surda? As três questões evidenciadas, de uma forma ou de outra, vão traçar e delinear o decurso deste trabalho, procurando nós compreender até que ponto a língua, a cultura, os valores da Comunidade Surda estimulam a necessidade de uma liderança Surda que se possa conseguir uma cidadania plena. Além disso, tendo em conta a educação, o meio envolvente, a família que abrange os/as líderes Surdos/as, pretendemos compreender de que modo os fenómenos sociais influenciam as práticas e o poder da liderança.

Os movimentos dos Surdos⁴ iniciam-se desde a era da medicalização da surdez, onde, através das intervenções cirúrgicas, da reabilitação da fala, a

¹ Consideramos, ocasionalmente, o termo “Pessoas Surdas” quando, de um modo generalizado, procuramos relatar momentos de construção e formação da cidadania dos sujeitos que, por não ouvirem, reivindicam pelo direito ao uso da Língua Gestual como sistema de comunicação e acesso ao Mundo.

² O termo “Lideranças Surdas” está atribuído no género feminino devido ao facto de estar associado à terminologia da palavra Liderança.

³ Tendo em conta o universo linguístico atribuído aos indivíduos, de um modo generalizado, consideramos o termo “Surdos” quando reportamos para os elementos da Comunidade. Porém procuramos, em momentos mais específicos e particulares, respeitar as questões de género, referenciando-os como Surdos/as.

⁴ Ao longo do trabalho, por consideração à diferença social, linguística e comunitária, denominamos os Surdos com S maiúsculo e a surdez, como patologia, com s minúsculo. Cremos também que, devido ao facto

comunidade médica tenta procurar uma cura para o handicap auditivo. Porém, sentindo-se oprimidos, os Surdos unificam-se e reivindicam o seu valor enquanto Pessoa social, portadora de uma língua visual, de uma História Social e Cultural, onde a Língua Gestual assume como o reflexo da existência de uma comunidade.

Os fenómenos que ocorrem são controversos. Quando a sociedade os respeita, eles tendem a demarcar a sua diferença através do respeito pela língua, cultura e valores que dizem ser específicos da sua comunidade. Por outro lado, ao serem negados, apelam por uma ação conjunta que marque visibilidade e diferença social. Tornando-os iguais e ao mesmo tempo diferentes, os Surdos tendem a assumir-se como principais ativistas dos seus direitos à igualdade de acesso à língua, à informação, à comunicação, à educação, à participação social e, no combate a essas lacunas, não aceitam ser conduzidos por alguém que “ (...) não tem o sangue.” (Entrevistada [S1]) Essa ação, segundo os próprios, tem de ser impulsionada por um líder Surdo, por alguém que conhece e sente o que Ser Surdo, o que é Sentir Surdo, o que é Ver à Surdo.

Desse modo, após as leituras efetuadas sobre o material teórico e documental recolhido, decidimos dividir o trabalho em três capítulos centrais que, dentro de si, se ramificam e articulam em subcapítulos.

No primeiro capítulo, iremos abordar uma contextualização acerca das resistências do Movimento Surdo ao longo da História, mostrando a forma como a existência dos movimentos surge como consequência de atitudes de normalização da surdez. Assim, e porque não teríamos uma leitura fluente caso colocássemos todas as evidências num corpo de texto único, decidimos subdividir este capítulo em seis subcapítulos. Após a nota introdutória, no segundo subcapítulo abordamos, de um modo geral, uma breve cronologia dos asilos existentes no Mundo e em Portugal e os motivos da sua implementação para a instrução para as crianças e jovens Surdos. De seguida, no terceiro subcapítulo, demonstramos o modo como, através do internato, discretamente, esses locais fomentaram o poder da língua e da identidade Surda. No quarto subcapítulo fazemos uma abordagem da transição da escola para o Movimento (Associativo)

de ser um trabalho escrito por uma Surda, a valorização comunitária deve ser evidente através desse atributo.

Surdo, referenciando os Banquetes e a expansão do Associativismo na Europa e no Mundo. Como também Portugal se apresentou ativista nas questões do associativismo Surdo, no quinto subcapítulo relatamos, inicialmente, a transição de um Grupo para uma Associação e, de seguida, de uma Associação para uma Federação, onde o Gesto se encontra unificado perante as entidades governamentais.

Para finalizar o primeiro capítulo, no sexto subcapítulo, sintetizamos o conceito de Ampulheta Surda, na medida em que, temporalmente, os Movimentos (Associativos) Surdos, ganham forma num coletivo global como num coletivo institucional.

Findo o primeiro capítulo, no segundo, pretendíamos compreender as Lideranças Surdas na passagem de uma Liderança Emergente para uma Liderança Evidente. Desse modo, organizamos o mesmo em quatro subcapítulos sendo que, finda a nota introdutória, iniciamos a nossa reflexão acerca das perspetivas de liderança nas lideranças Surdas. No terceiro subcapítulo, enraizando um pouco mais nos movimentos e fenómenos de liderança ocorridos na comunidade Surda, proferimos o modo como o líder Surdo faz Liderança, em representação da comunidade Surda, tentando evidenciar a sua figura e o Gesto da sua liderança. Por último, no quarto subcapítulo, alegamos evidentes Lideranças Surdas, tendo em conta as informações e os acontecimentos apresentados nos subcapítulos anteriores.

Foi com este fio condutor que afunilamos ainda mais o nosso objetivo e partimos para o terceiro capítulo do trabalho - o enquadramento metodológico – que se apresenta subdividido em cinco subcapítulos. Finda a nota introdutória, no segundo subcapítulo realizamos uma fundamentação epistemológica e metodológica do processo de investigação. Seguidamente, escrevemos como foi o desenrolar da investigação e da pesquisa empírica das lideranças surdas em contexto associativo, ao longo do terceiro subcapítulo. No quarto subcapítulo, expomos o modo como procedemos à recolha de dados através da pesquisa bibliográfica e documental, assim como, da entrevista semiestruturada. Depois disso, iniciamos a análise de conteúdo e por último realizamos a análise e interpretação dos dados, descodificando saberes e olhares.

Findo o trabalho, tecemos as considerações finais e desafiamos para a continuidade deste estudo.

Capítulo I - A Resistência do Movimento Surdo na História da Educação de Pessoas Surdas: Breve Contextualização

“(...) a nação surda não nasceu diretamente com o abade de l'Épée. Ela nasceu quando a sua herança, estando ameaçada, foi restaurada através do culto instaurado pelos surdos.” (Mottez, 2006:345)

Nota Introdutória

A forma como a resistência clínica que existia naquela época, impulsionou uma efervescência de movimentos políticos, sociais, históricos e linguísticos em defesa de Língua Gestual, da Identidade e da Cultura Surda, no combate a processos de colonização⁵ dos ouvintes.

Desse modo, neste primeiro capítulo iremos fazer uma breve contextualização da História da Educação das Pessoas Surdas e, assumindo que os movimentos não estão desligados da Educação, abordaremos as principais controvérsias dos educadores na escolha das metodologias a serem aplicadas aos alunos/as Surdos/as.

Por conseguinte, procuramos realçar como o poder dos internatos nos figura sob duas perspetivas: por um lado, a necessidade dos educadores procurarem um espaço controlado onde se vinculassem metodologias oralistas; por outro a formação da identidade e da cultura, sob essa mesma opressão linguística. Ironicamente, daí, constata-se o modo como se criou uma Identidade Surda coletiva que luta pelo direito à sua Língua Natural, à sua Cultura, construindo-se traços de afirmação de uma comunidade linguística que emergiu dentro de espaços profundamente oralistas.

Neste contexto, o tributo dado aos Banquetes de Surdos como o arranque do Movimento Associativo Surdo, ajuda-nos a aprofundar sobre o modo como se expandiu o Associativismo Surdo em Portugal, na Europa e no Mundo. Além disso, tendo em conta a evolução do Movimento Associativo Surdo em Portugal, procuramos compreender o modo como os Surdos adaptaram, transformaram e moldaram os seus ideais dentro das Associações.

⁵ “O colonialismo é o padrão ao qual outras formas de opressão podem ser equiparadas envolvendo, tal como ele, a subjugação física de um povo enfraquecido, a imposição de uma língua e de costumes estrangeiros, e o controlo da educação em nome dos objetivos do colonizador.” (Lane, 1996:43)

1. Breve Cronologia da Educação dos Surdos no Mundo e em Portugal: os Asilos/Institutos como Lugares de Instrução de Alunos/as Surdos/as

Os Surdos surgiram no espaço e no tempo desde a Antiguidade e, na História, revelaram-se inúmeras perspetivas em torno da sua condição social, comunitária, linguística, educativa e até mesmo clínica que acabaram por gerar “conflitos” na Sociedade. Enquanto para uns, a cura seria o método adequado para a eliminação de um estado, para outros, a importância da Língua Gestual, dos Movimentos Associativos, iam de encontro ao respeito pelas minorias.

Porém, o que era melhor e ideal para Nós, os/as Surdos/as?

A Educação de Surdos, durante anos, passou por modelos de ensino diversificados na procura de um método que permitisse o sucesso da criança Surda quer a nível escolar quer a nível social.

Cabral (2005) e de Carvalho (2007), ao traçar a Cronologia da História dos Surdos no Mundo, de entre outras curiosidades, verificam a elevada preocupação dos educadores, sejam oralistas, sejam gestualistas, em formar asilos, escolas para surdos onde pudessem aplicar os seus métodos de modo linear, específico e restrito. De facto, o espaço educativo teve uma forte influência e a opção pela criação de Asilos/Institutos tornava-se numa estratégia pedagógica.

Situando-nos na Idade Moderna, os primeiros registos da educação de crianças surdas, filhas de nobres a quem Pedro Ponce de Leon “ensinou a falar, escrever, rezar e a conhecer as doutrinas do cristianismo”, decorriam em casa do Monge Beneditino, à qual poucos tinham acesso. Essas crianças, primogénitas, um ensino individualizado deveria potenciar a capacidade da fala para que a herança e os bens pudessem ser herdados.

Anos mais tarde, em 1762, a França e a Alemanha entram em conflito ao aplicarem diferentes metodologias de ensino para os Surdos, criando, no seu território, dois institutos: o Instituto de Surdos-Mudos de Paris e o Instituto de Mudos e Outras Pessoas Afligidas por Defeitos da Fala do Eleitorado do Saxe que acolhem crianças Surdas e desenvolvem pedagogias focalizadas nos métodos que achavam mais adequados. Enquanto Charles Michel de L'Épée forma turmas de surdos e aplica os métodos gestuais na aprendizagem da escrita

e no conhecimento, no Eleitorado do Saxe, Samuel Heinicke reuniu todos os seus esforços e apoios financeiros para a criação de um local onde o oralismo era o método dito como eficaz.

Contando com o contributo das grandes mudanças, revoluções e transformações sociais, económicas que atravessaram o período desde a segunda metade do séc XVIII até à primeira metade do séc XIX, a História da Educação dos Surdos atravessou um período de maior antagonismo entre os métodos orais e/ou gestuais. Por um lado, havia a necessidade de se tornar os surdos mais próximos dos ouvintes mas por outro acentuava-se cada vez mais o reconhecimento e a valorização da Língua Gestual com a participação ativa e direta de educadores surdos e ouvintes.

Abade Sicard, formado por L'Épée, conheceu os métodos de ensino a crianças surdas e tornou-se um dos primeiros educadores da Idade Contemporânea. Fundou uma escola para surdos em Bordéus, mas poucos anos depois, com a morte do seu mestre, assume a direção do Instituto de Surdos-Mudos de Paris. Ao mudar-se para a cidade das luzes, trouxe consigo Jean Massieu, o pequeno aprendiz surdo que lhe ensinou a Língua Gestual Francesa e se tornou no primeiro professor surdo no Mundo.

Um dos seus alunos, foi o brilhante Clerc, surdo de nascença, sempre foi crente da Língua Gestual como meio da comunicação no ensino dos Surdos. Formou-se como professor e, pelo ano de 1815, viajou para Londres, juntamente com Sicard e Massieu, para apresentar e divulgar os métodos de ensino de surdos, aplicados no Instituto. Cabral (2005), felicita este momento, pois, foi numa destas palestras, que os métodos franceses foram valorizados por Thomas Gallaudet, um advogado norte-americano que viajara à procura de soluções para a sua recente amiga, a doce Alice Cogswell. Após conhecer estes notáveis educadores e tê-los acompanhado ao Instituto de Surdos-Mudos de Paris, onde aprendeu os primeiros gestos, convidou o notável Clerc para implementar e desenvolver estes métodos nos Estados Unidos da América.

Juntos fundaram o Asilo de Connecticut de Harthford para a Instrução das Pessoas Surdas e Mudas, a semente que atualmente, é conhecida por Universidade Gallaudet. Desde sempre, este local de instrução, adotou práticas pedagógicas com valorização da Língua Gestual como Língua Natural dos Surdos, estimulando a participação, inclusão e o desenvolvimento linguístico-

social dos estudantes que nela frequentaram. A presença de Professores Surdos como referenciais da Cultura Surda, a importância dos Professores Não Surdos saberem Língua Gestual e leccionarem as matérias através dela, a necessidade de em todo o campus se comunicar através desta língua visual e tridimensional, contribuiu para a reflexão atual da Educação de Surdos no Mundo.

Em Portugal, Carvalho (2007) explana a história com uma dimensão monárquica e governamental quando nos conta que, a mando da filha de D. João VI, D. Isabel Maria, o nosso país recebeu o educador Per Arön Borg para desenvolver e seguir a linha educativa Sueca. Desse modo, instituiu a instrução de crianças surdas no Palácio Conde de Mesquitela, em Lisboa, com a fundação do Instituto de “surdos-mudos”, em 1823. Ainda que continuasse sob a doação do rei, o instituto passou a ser tutela da Casa Pia de Lisboa que, gerido por “surdos-mudos”, deram continuidade à educação focalizada, única e exclusivamente, a crianças surdas. Com o corte da doação do rei, por volta de 1844, a gestão financeira do instituto começou a entrar em decadência e encerrou em 1860.

A norte do país, no ano de 1872, o Padre Pedro Maria de Aguiar, funda o Instituto de “surdos-mudos”, em Guimarães, que encerrou devido à falta de recursos financeiros. Por volta do ano de 1877, recebendo subsídio por parte da Câmara Municipal do Porto, funda o Instituto de “Surdos-Mudos” do Porto que, após a sua morte, ficou sob as diretrizes do seu sobrinho, Eliseu Aguiar.

Dez anos depois, aceitando o convite por parte da Câmara Municipal de Lisboa para gerir um novo Instituto de “surdos-mudos”, Eliseu de Aguiar abandona o seu cargo no Porto e, conseqüentemente, dá-se a extinção de tudo o que o seu tio fundou e a cidade fica sem local de instrução para alunos “surdos-mudos”, até ao ano de 1893, altura em que a Santa Casa da Misericórdia, funda o Instituto de “Surdos-Mudos” de Araújo Porto, com a fortuna deixada por José Rodrigues Araújo Porto. Iniciou o seu trabalho com metodologias oralistas, recentemente reconhecidas através das Resoluções do Congresso Internacional da Educação de Surdos, no ano de 1880, em Milão. Durante os anos seguintes, ainda que o instituto fosse assegurado por diferentes diretores, as metodologias oralistas mantiveram-se mesmo quando, em 1947, fora assegurado pela Congregação das Irmãs Franciscanas da Imaculada Conceição do Porto.

Entretanto, em Lisboa, o Instituto funcionava em regime de internato e semi-internato, sendo admitidos alunos de ambos os sexos que eram ensinados por um único professor, o próprio diretor da escola. Quatro anos depois, devido a algumas irregularidades por parte de Eliseu Aguilar, a direção do Instituto foi entregue ao gestor e diretor dos Asilos Municipais e, em 1900, dadas as remodelações por parte da Câmara Municipal de Lisboa sobre o ensino de “surdos-mudos”, fez-se a separação dos sexos transferindo-se os alunos “surdos-mudos” para dois Asilos Municipais, um no Largo da Graça e outro na Rua Santíssima Trindade. (Carvalho, 2007:VI)

Em 1905, com a extinção dos Asilos Municipais, o Instituto de “Surdos-Mudos” passa a ser incorporado na Casa Pia de Lisboa, funcionando como uma Secção. Preocupado com a formação de professores para o ensino de alunos “surdos-mudos”, o diretor Jaime Costa Pinto, convidou dois professores a especializarem-se no Instituto Nacional de “Surdos Mudos” de Paris, em França pois acreditava que, regressados a Portugal, poderiam servir de suporte para a promoção cursos de especialização para o ensino primário de “surdos-mudos”. (Carvalho, 2007:IX)

Por volta do ano 1922, com o aumento do corpo de docentes, com o elevado número de alunos, a secção anexa passou a ser oficialmente denominada Instituto de “Surdos-Mudos” Jacob Rodrigues Pereira, incorporando o colégio Pina Manique, o Colégio D. Maria Pia (alunos masculinos) e a Secção da Casa Pia de Lisboa, em Algés (alunas femininas) que, com as reformas ocorridas na Casa Pia, encerrou e as alunas “surdas-mudas” foram entregues à Congregação das Irmãs Franciscanas da Imaculada Conceição do Instituto de “Surdos-Mudos” Araújo Porto. (Carvalho, 2007:X)

Apesar de hoje em dia ainda estar a funcionar, o Instituto não tem crianças Surdas isto porque, com as novas reformas educativas (inicialmente com o Núcleo de Apoio a Crianças com Deficiência Auditiva; de seguida, com as Unidades de Apoio a Alunos Surdos e, mais recentemente, com as Escolas de Referência para a Educação Bilingue de Alunos Surdos), estas seguem a via legislativa e concentram-se em espaços bilingues com a intervenção e o apoio especializado de profissionais Surdos e ouvintes com certificação devidamente reconhecida.

Por outro lado, o Instituto Jacob Rodrigues Pereira, em 1986, inaugurou as suas novas instalações e está a funcionar até à data presente com cerca de 30 a

40 alunos Surdos. Desde o ano de 1997, aquando a aprovação da Língua Gestual Portuguesa na Constituição da República Portuguesa que adota métodos bilingues, sendo um instituto de referência. Apesar de não ser gerido por Surdos, os núcleos de investigação, a gestão curricular e as práticas pedagógicas são sempre analisadas por equipas compostas por Educadores e/ou Docentes Surdos, devidamente reconhecidos na Comunidade Surda.

2. O Poder do Internato na Educação dos Surdos e na Formação da Identidade

“Quando os jovens Surdos deixavam as escolas residenciais e o colonialismo oralista, entravam no segundo dos locais culturais tradicionais dos Surdos: as associações de Surdos.” (Ladd, 2013:128)

A grande questão que se coloca perante os Surdos prende-se na sua definição como deficiente e/ou como diferente. Hoje em dia, concordando ou não⁶, é claro para Nós, os Surdos, que somos as duas coisas mas para a sociedade importa compreender que é sobretudo na diferença que Nós estamos inseridos.

Foi com as implicações clínico terapêuticas e através do ato de “(...) privar uma criança surda do contacto da língua gestual, estamos, simultaneamente, a privá-la de contactar com a cultura surda e com outras pessoas iguais a si.” (Valente, Correia & Dias, 2005:85), que a História da Educação dos Surdos, se figura como uma forte base de limitação da construção identitária das Pessoa Surda.

Assim, apoiando-nos em Moreira (2001), cremos que definir uma pessoa Surda enquanto *deficiente*, é restringir à aceitação de um diálogo multicultural já que o conceito de multiculturalismo advém do sentido de exclusão por parte das minorias onde o conceito de *diferenças* e congratula com o reconhecimento da condição social dos grupos minoritários. Neste caso, Nós, os Surdos, ao sermos

⁶ Muitas vezes os Surdos não aceitam que os definam como *deficientes*, por sentirem que dão mais importância ao facto de não ouvir do que à sua cultura, comunidade e língua. No entanto, do ponto de vista físico, existe claramente um handicap auditivo.

vistos como diferentes, deixamos de lado a condição física (perda auditiva) e passamos a valorizar o sentimento de unidade grupal, o auto-reconhecimento e a identificação como Pessoa Surda. (Lane, 1996)

Ladd (2013), ao abordar a compreensão da Cultura Surda, acrescenta ao estudo, a necessidade de se realizar uma construção terminológica do conceito a ser atribuído à Comunidade...

“As ideologias atuais relativas aos Surdos são caracterizadas pelo termo ‘surdez’. Recentemente, tem-se revelado algum descontentamento em alguns quadrantes da comunidade Surda face ao termo (Bienvenu, 1991; Moore e Levitan, 1992), uma vez que o termo é medicamente orientado.” (Ladd, 2013:34)

Ladd tem ciente no seu discurso que os Surdos, ao contornar as barreiras, estão a negar o depreciativo conceito de *deficiência*, assumindo uma perspectiva socio antropológica da surdez, e proclamando a *diferença*. Essa *diferença*, inserida num processo histórico, permite aos indivíduos construir uma realidade humana e social, de modo dinâmico. (Moreira, 2001)

Desse modo, procurando essencialmente embrenhar-se na *epistemologia Surda*, tornando visíveis os discursos e as maneiras do Surdo estar no mundo, conceber o mundo e tomar o seu lugar nele, afirma ser necessário atribuir um termo que possa criar um espaço para essas mesmas autoconcepções: *Deafhood* (Ladd, 2013).

Nós, os Surdos, conseguimos viver, conviver e ser ativos na sociedade e, ao usarmos a nossa língua natural, a língua gestual, anulamos a deficiência linguística e constituímos-nos como uma comunidade linguística minoritária diferente, não um desvio da normalidade (Skliar, 1997 in Coelho, 2010).

Pacheco & Caramelo (2005:33), afirmam que os educadores, fixando-se num discurso em que a Escola assumia a preparação «para o futuro», traçaram, como primeira estratégia, o internamento de crianças surdas em asilos. Complementando a esse discurso Cabral (2005) afirma que, com a segregação dos grupos na educação, tendo por base a sua condição física, traça-se uma linha divisória entre a escola regular (ouvintes) e os asilos (Surdos). No caso das crianças surdas, consideradas *deficientes*, os asilos e institutos tornaram-se

lugares onde estes, isolados da restante sociedade, aprendem e se preparam para serem Pessoas, segundo as imposições sociais vigentes na época: o oralismo.

Esta «pedagogia do isolamento» (Pacheco & Caramelo, 2005), foi-se arrastando durante muito tempo, em vários pontos do Mundo. Pelo rol de institutos, asilos e escolas que foram criadas, na mão dos educadores oralistas e/ou gestualistas, em todo o Mundo, reinava uma perspetiva educativa restrita, peculiar e especial, direccionada para as crianças e jovens “surdos-mudos”.

Para estes (educadores), formar turmas de “surdos-mudos” permitiria um desenvolvimento focalizado, por um lado, em metodologias de ensino adequadas para a sua “reabilitação”, e por outro, na formação, conhecimento, desenvolvimento linguístico. Em França, acolhendo atividades pedagógicas com atenção dirigida para a problemática social da surdez na rejeição da língua, os educadores tendem a “constituir uma estrutura autónoma, separada da sociedade corrompida e corruptora, onde fossem garantidas todas as funções de uma colectividade humana.” Na Alemanha, e nos países que adotaram as linhas de Milão de 1880, as aprendizagens com vista na correção e “normalização” do *handicap*, transformaram os espaços em lugares de vergonha, desvalorização, sendo a identidade surda colonizada e vítima de uma violência social suprema e coletiva.

Essa atitude educativa reporta ao que Ladd (2013) e Lane (1996) refletem como sendo a colonização da comunidade Surda. Para os autores, a comunidade Surda poderia ter-se em comparação com as comunidades minoritárias, quando ambas se encontraram sujeitas à “subjugação física de um povo enfraquecido, a imposição de uma língua e de costumes estrangeiros, e o controlo da educação em nome dos objetivos do colonizador” (Lane, 1996:43).

Contestando essa forma de instrução, Danesi (2001) revela ser importante “escutar” e incluir os próprios Surdos nos debates em torno de temáticas que lhes pertencem, para melhor compreender as suas necessidades, os seus modos de ser e de estar em sociedade. Mas, na realidade, os Surdos raramente são/foram chamados para apresentarem os seus argumentos, não por serem “vazios” de conhecimento mas porque a maioria dos educadores ouvintes, na tentativa de conseguir uma educação significativa, ao invés de os procurarem, consultarem,

antes preferiram compreender a educação escolar em geral e submeter estratégias de adequação sobre as crianças Surdas.

Pela constituição de um equipamento escolar com uma estrutura pedagógica e educativa autónoma da sociedade, formava-se uma “(...) microssociedade auto-suficiente, que correspondia perfeitamente à utopia revolucionária, formando homens novos” (Campos, 2005:64). Isto era algo que ninguém previa.

Quer na afirmação, quer na clandestinidade das línguas gestuais, “(...) num internato, são sobretudo essas crianças cuja língua nativa é a língua de sinais que apresentam o mundo dos surdos.” (Sacks, 1998:72) O tempo que passavam juntos, as partilhas, a utilização da Língua Gestual entre si constituíram para aquilo que Delaporte (2005) define como “(...) único país dos surdos que alguma vez existiu”.

Lane (1996), falando das escolas de bairro para as crianças surdas, nos Estados Unidos da América, reforça a ideia ao afirmar que “ (...) apesar da linguagem gestual não ser usada nas salas de aula, de facto era frequentemente proibida, a escola não deixava de ser uma comunidade gestual”, à qual o aluno pertencia e participava.

Sacks (1998:148-149) afirma que os internatos “ (...) atuaram como focos para a comunidade surda, transmitindo a história e a cultura dos surdos de geração em geração. Sua influência ultrapassou muito a sala de aula: comumente, comunidades de surdos surgiram nos arredores das escolas, pois os professores surdos – que não só têm na língua de sinais a sua língua nativa, mas também conseguem transmitir às crianças a cultura surda e uma imagem positiva da surdez.”

Para eles, “ (...) ir embora no fim do dia, voltar para lares onde os pais não sabem comunicar-se com eles, onde a televisão, sem legendas, é ininteligível, onde elas não podem absorver informações básicas sobre o mundo” (Sacks, 1998:71) era constrangedor, preferindo então ficar no internato. As amizades eram desenvolvidas, a participação em atividades escolares e o contacto constante com os seus pares surdos, formavam e contribuíam sempre para a construção da sua identidade que, tendo em conta a interação indivíduo – meio, “ (...) vão-se actualizando consoante as situações sociais e os olhares que os outros nos atribuem.” (Campos, 2005:66).

Desse modo e concordando com a perspectiva de Coelho (2010), a institucionalização dos surdos em internatos reforça a constituição de comunidades surdas, movimentos coletivos, formando-se associações.

Ainda que as perspectivas laicas, medicinais, educativas possam ter “assombrado” a necessidade de se conseguir uma condição social para as Pessoas Surdas, dentro da sua própria comunidade, os Surdos sempre tiveram uma fonte de cultura, linguística, cidadania e construção identitária, reforçada pelo poder conjunto e unificado entre si.

Pela intenção de se criar um local de instrução coletiva, em turmas de surdos, segregando-os de toda a sociedade e “reabilitando” a sua educação, permitiu a interação e a socialização dessas crianças e jovens Surdos. O propósito de os “proteger” da sociedade e/ou de formar uma estrutura adequada e de elite, trouxe à sociedade uma maior força de imposição e afirmação social e coletiva, permitindo o arranque do Movimento Associativo.

O que começou com a constituição de asilos e locais de instrução, hoje em dia, assumem-se associações e locais de concentração onde os “surdos-mudos”, reclamam e reivindicam a sua identidade sociocultural, contra as forças audistas de exclusão, monitorização e imposição sobre a sua Língua, Cultura, Valores, “exigindo” o respeito da sociedade ouvinte.

3. A Ampulheta Surda⁷: Movimento Surdo e Movimento Associativo Surdo

Ao desenvolver um estudo sobre o Movimento da Comunidade Surda, não conseguimos traçar um Movimento Surdo sem um Movimento Associativo Surdo e vice-versa. Ambos estão ligados, são complementares e justificam a existência de uma liderança gestual firme e presente.

Em acordo com a Sociedade, L'Épée emergiu de forma transparente o primeiro local de instrução para Surdos e de forma nublada os banquetes. Se verificarmos a História da Educação de Surdos, foi com Abade de L'Épée que se

⁷ O recurso à expressão de Ampulheta é inspirado pelo trabalho desenvolvido no Seminário de Orientação com a Professora Elisabete Ferreira em que a expressão da ampulheta é apresentada como uma metáfora sobre a natureza da investigação (Ferreira, 2013). Neste sentido, aplicamos esta expressão neste texto como forma de reforçar o tempo, a espera e as inversões constantes das perspetivas sociais sobre os Surdos e que são mencionadas ao longo da História da Comunidade Surda.

implementou o primeiro Instituto de Surdos Mudos no Mundo e se deu o arranque da instrução da leitura e escrita do francês através da Língua Gestual em turmas pequenas constituídas por crianças e jovens Surdos. Através da interação, do contacto com os seus pares e da comunicação diária pela Língua Gestual se fluiu a interação social os jovens alunos sendo que, em conjunto criaram laços de amizade, fraternidade e estabeleceram contactos para futuras relações.

«Num jogo de forças e de actuações entre assimilação e diferenciação, uma plêiade de surdos desenvolveu ao longo das últimas centúrias, com naturais avanços e retrocessos, um conjunto coerente de estratégias identitárias que lograram alcançar a estima por si própria de uma comunidade dispersada, recondicionando o obtendo o respeito da sociedade ouvinte.» (Campos, 2005:59)

Atrévemo-nos a dizer que acreditamos ser a partir desta inicial ideia dos Estados Nação em se “excluir” os surdos da sociedade e introduzi-los em locais específicos de instrução, que mais tarde se formaram os Banquetes e hoje se implementam as Associações. Com os banquetes, ficou claro que a opressão de uma força política de educação de Surdos, originada pelas sucessivas repressões escolares que vivenciaram, nomeadamente, o oralismo, levou à formação de “mãos” que hoje lideram e revolucionam o Direito à Língua, à Cultura e à Identidade Surda. A “perseverança” em se moldar um indivíduo segundo aquilo que é a norma-padrão, quebrou o “feitiço” Milão 1880⁸ e importa compreender as forças ativistas que emergiram fruto dessa “ameaça”.

Pela conquista de um lugar na sociedade, com equidade social, as comunidades surdas procuram traços identificativos na História e na Cultura, delatando as estratégias colonizadoras dos ouvintes (*ibidem*). Unidos contra o sistema e salvaguardando quem nos quer bem, Nós, os Surdos, tendemos a demarcar a nossa potencialidade e reconhecimento através de intervenções sociais (in)conscientes.

⁸ 1880, foi a data do I Congresso Internacional de Educação de Surdos (ICED), realizado em Milão, na Itália. Neste Congresso, foram aprovadas oito resoluções e todas elas previam a proibição do uso da Língua Gestual na Educação de Surdos. Foi, a partir dessa data, que todo o Mundo viveu cerca de 100 anos de opressão oralista, incluindo Portugal e à exceção da Suécia e de alguns Estados dos EUA. Em 2010, em Vancouver, no Canadá, no Congresso de Educação de Surdos, foram revogadas todas essas resoluções e impuseram-se novas a favor do Bilinguismo e do Direito ao acesso à Língua Gestual, como língua natural.

E isso “começou” quando,

“Em conjunto com alguns alunos, Massieu dirigiu-se à Assembleia Nacional francesa, apresentando uma carta (a qual consta ainda dos arquivos parlamentares), onde demonstra grande sagacidade, poder de argumentação e «savoir-faire» político. Na epístola, alegava tanto a bondade de Sicard, como as capacidades pedagógicas e políticas do seu mestre, acrescentando que foi graças ao arguido que os surdos teriam aprendido a amar a Revolução e os princípios da Liberdade, da Igualdade e da Fraternidade.” (*ibidem*, 2005:65)

Massieu, com o seu poder de argumentação, influenciou na reformulação de uma decisão política maioritária preservando a defesa e preservação da Língua Gestual, bem como, conseguiu movimentar uma elite de alunos surdos que formaram “ (...) um escol de intelectuais surdos que exercia funções pedagógicas... tais como Laurent Clerc (que iria dar início à educação de surdos nos Estados Unidos), Fernand Berthier (escritor, artista plástico e futuro membro da Société des Gens des Lettres), Claudius Forrestier (mestre em retórica), Pierre Pélissier (poeta) e Frederic Peyson (pintor).” (*ibidem*, 2005:65)

Observa-se, a existência de uma força individual e, como ela, emerge-se um “(...) *povo Surdo* como um conjunto de pessoas não ouvintes que, embora não habitem um só país nem estejam vinculadas ao mesmo estado, procuram-se autodemarcar-se de outras formações sociais, garantindo a coesão grupal e uma identidade sociocultural.” (*ibidem*, 2005:59).

Colaborando com a ideia revolucionária e a necessidade de afirmação das Pessoas Surdas, os Surdos, ao terem uma língua que é dificilmente aceite e reconhecida pela sociedade, tendem a reivindicar e a afirmar-se enquanto minoria linguística e cultural. Ou seja, criam-se “ (...) estratégias diferenciadas que vão de uma maior acomodação à cultura ouvinte – em que cabe à própria autodesignação de deficiência – à luta pelo reconhecimento de uma cultura surda que procura distinguir-se na sua positividade singular, num processo continuado de inversão do estigma, através da construção de um território simbólico comum.” (Pacheco e Caramelo, 2005:34).

Desse modo, “Não deveremos esquecer que uma sociedade plural, como é de facto aquela em que vivemos, se caracteriza pela aceitação de diferentes

posições doutrinárias que são a expressão fundamental da liberdade individual [...] por outras palavras, todos temos o direito à diferença.” (Duarte, Ricou & Nunes, 2005:126) E por isso, de um indivíduo, formou-se um grupo e, conseqüentemente, de um grupo, formou-se uma Associação com uma Missão, uma Visão e um Valor comuns, com uma liderança própria e específica.

Optamos assim, por nos parecer o mais linear e coerente face ao desenvolvimento deste subcapítulo, assumir o Banquete de Surdos como o primeiro lugar onde se juntaram Surdos letrados e se formaram o ideal de grupo, e, a partir daí, relatar os Movimentos Surdos e os Movimentos Associativos Surdos, como duas âmbulas transparentes que se comunicam entre si por um orifício que deixa passar diferentes quantidades de “liderança individual” e de “liderança em grupo”, inseridas em diferentes períodos de tempo.

3.1 O Banquete de Surdos⁹: O Gesto¹⁰ do Ipiranga no Arranque do Movimento Associativo

1834... Ano de mudança na Rua de Abade de L'Épée¹¹ (França, Paris) e que hoje é “recordado” em todo o Mundo. Ferdinand Berthier, Surdo culto, na altura professor do Instituto de “Surdos – Mudos” de Paris, não obstante à Era oralista que invadiu a sua “segunda casa”, após a morte e difícil sucessão de Sicard, decidiu dar o *golpe de Estado*. Juntamente com Lenoir e Forestier, futuros diretores do Instituto de “surdos-mudos” de Lyon, criou o “Comité de Sourds-Muets”, e dinamizou o primeiro grande banquete de surdos, no dia do aniversário de Charles Michel de L'Épée, o *pai* dos surdos em França (e no Mundo).

Quer o primeiro banquete quer os seguintes contaram sempre com um cuidado especial na seleção dos seus convidados. Desde surdos escolarizados e

⁹ Quando a organização do primeiro banquete de Surdos, em Paris, com o ajuntamento de Surdos letrados inicia-se o arranque de um grupo de elite que irá reivindicar e, posteriormente conquistar a liberdade e a igualdade entre Surdos e Ouvintes, através do respeito à Língua Gestual como forma de construção da cidadania.

¹⁰ Evidenciamos o Gesto e não Grito uma vez que são as mãos dos Surdos que lutam e aclamam a independência e a liberdade de expressão. Poderíamos considerar aqui Grito à semelhança de Emmanuelle Laborit, uma Surda, quando escreveu a sua autobiografia e a intitulou “O Grito da Gaivota” mas acreditamos que o Gesto assume e reforça a identidade dos/as Surdos/as.

¹¹ Nome da rua onde está localizado o Instituto de Surdos Mudos de Paris, em França. Foi no interior do Instituto que Ferdinand Berthier se juntou com mais dois Surdos Educadores e formaram aquele que foi o primeiro movimento de Surdos contra as políticas e perspetivas sociais acerca da Educação e da Comunidade Surda que vigoravam naquela época.

cultos (professores, artistas, funcionários de várias administrações governamentais) até a elementos da classe governamental/estatal, importava que se reconhecesse a *nação surda*¹², a importância da língua gestual e da comunidade surda parisiense perante a sociedade civil. Além disso, e porque a esta é uma comunidade que está viva em todo o Mundo, a presença de “surdos estrangeiros” foi também conseguida e marcante pois “ (...) ela [a Língua Gestual] supera todas as línguas parciais da humanidade falante, alojadas num espaço maior ou menor”¹³. Não há palavras que possam descrever o sentimento deste comentador ouvinte, assim como não há limites e impossíveis na forma como a Comunidade Surda do Mundo fascina e contribui para a mudança social dos povos.

Inicialmente só reservado para uma elite (Surdos homens que tinham sido escolarizados e tinham bom estatuto social; Surdos estrangeiros, um *surdo de coração*¹⁴ e um jornalista/comentador), o alastramento e a visibilidade destes banquetes eram cruciais para a afirmação da *nação surda* e fechar as portas não era uma boa forma de conseguir isso. Assim, não obstante ao número elevado de participantes surdos, nos restantes banquetes organizados, houve a escolha cuidada de um conjunto de ouvintes que, sendo incluídos em postos do ministério, jornais, puderam escrever crónicas que expandiram o acontecimento pela sociedade *mainstream*.

O objetivo fora conseguido. A sociedade falava de um tal L'Épée que, sendo *pai dos surdos* ou simplesmente educador, “formou” um conjunto de liderados que elevavam a sua escultura envolta numa bandeira francesa. A sociedade estava de olhos postos para uma pequena concentração de falantes de Língua Gestual que se concentravam e comemoravam um jantar em honra a alguém.

“Os surdos davam espectáculos de Língua Gestual. Os banquetes eram os jogos olímpicos das pessoas surdas, quatro vezes mais frequentes que os da Grécia e cem vezes mais exóticos e apelativos”, revela o jornal *Société Central*, no ano de 1849, demonstrando que este ajuntamento se revelava como um

¹² Campos, 2005

¹³ Frase proferida por um jornalista/comentador, ouvinte, que participou no banquete e se encantou com a forma natural dos surdos conseguirem comunicar e compreender as Línguas Gestuais independentemente do seu país de origem.

¹⁴ Designação atribuída por Campos (2005) ao referir-se aos ouvintes que participaram Banquete de Surdos. Neste primeiro Banquete, segundo Mottez, o participante ouvinte era “amigo dos surdos, que falava a sua língua, iniciado nos usos e costumes da nação”.

macro acontecimento decorria dentro de uma minoria cultural que falava uma língua diferente, não deixando de ser cativante.

Naquela altura, eram muitos os banquetes que se realizavam e, neles, todos os Surdos, magicamente, “perdiam” o seu tempo com sessões de humor, brindes enfatizando a natureza universal e ilimitada dos gestos.

Porém, não eram só momentos de lazer e confraternização. Nestes espaços, o redesenhar das lutas e dos compromissos em vigor de uma libertação da comunidade face à opressão social vigente, era imperativo. Compreender, discutir, refletir, criar e limar as arestas da Educação, da Sociedade, da Arte, da Cultura, da Literatura e do “Associativismo”.

Foi precisamente nesses banquetes que se iniciou a era da expansão da Cultura Surda na França, na Europa e no Mundo. Estas iniciativas começaram a ser frequentes de país em país e alastraram-se de tal forma que os Surdos sentiam forças para avançar com a criação de um espaço social onde se pudessem vincular e gerir uma organização: as Associações de Surdos.

Nestes locais, restritos apenas a Surdos, cresceram e desenvolveram-se fenómenos de liderança cujo principal objetivo era reunir, debater e criar metas para o alcance dos principais objetivos da sua comunidade: a luta pela dignidade da Pessoa Surda, pela Língua, pela Cultura e, também, permitir o convívio, o lazer, o desporto entre os pares tornando-a como uma segunda casa, uma segunda família.

3.2 O Movimento Associativo Surdo na Europa e no Mundo

Ainda que a militância de Massieu possa ser conhecido como o arranque do Movimento Surdo, não existem dados empíricos e científicos que nos permitam comprovar uma data ou até mesmo um local que marque o início do Movimento Associativo Surdo, a não ser a referência ao Banquete de Surdos.

Os registos de vídeo, texto, e até mesmo os estudos que existem acerca das Associações de Surdos, encontram-se apenas relacionados a uma Associação específica, num país específico e dentro de um espaço de tempo próprio e como tal, a partir dos Banquetes de Surdos, iremos seguir a cronologia das Associações de Surdos em alguns países do Mundo e da Europa. Importa, antes disso, ressaltar que, na nossa perspetiva, a fraca visibilidade não está associada ao

pouco impacto que a sua implementação teve mas sim pela escassez de relatos científicos e informações acerca da História das Associações de Surdos.

Ainda que o número de associações aumentasse, Carvalho (2007), revela que “ (...) surgiam sempre dificuldades financeiras que faziam com que as associações de surdos não se expandissem mais e que muitas delas encerrassem”. Por mais verdadeira que essa afirmação seja, a força dos asilos, das escolas de surdos, da Língua Gestual fez com que os ajuntamentos se mantivessem e, futuramente, se formassem sempre mais e mais associações que, posteriormente, se unificaram e formaram Federações e Confederações.

Em França, não eram só as associações de Surdos que se envolviam. Ainda que em 1893, tenha surgido o primeiro reagrupamento das associações, após a II Guerra Mundial, em 1964, o Instituto Nacional de Jovens Surdos (antigo Instituto Nacional de Surdos Mudos de Paris), juntamente com a Federação Nacional das Associações de Surdos de França, a União Nacional dos Amigos das Instituições de Surdos de França e a Federação Desportiva de Surdos de França, fez parte de uma Confederação e permitiu dar continuidade ao trabalho em prol dos Surdos, com uma perspetiva socioeducativa.

Na Inglaterra, a Associação Real para Pessoas Surdas (RAD), anteriormente designada por Associação de Ajuda a Surdos-Mudos (RADD), teve os seus altos e baixos sendo sempre influenciada pelo tempo e espaço. Fundada no ano de 1841, por antigos alunos surdos do Asilo para a Educação de Surdos de Londres que hoje conhecemos com a Escola Real para Crianças Surdas, tinha como principal finalidade dar empregabilidade a surdos desempregados e/ou com empregos de elevado risco de morte, na área da encadernação, sapataria e, anos mais tarde, na costura. Os empregos eram definidos e estipulados segundo o género e a idade, sendo uma linha de ação prioritária nos treze anos seguintes.

Em 1855, o reverendo Smith, que pertencia a uma ordem religiosa, apoiou e incentivou o uso da Língua Gestual na igreja o que atraiu muitos Surdos para esta vertente. A religião tentava, com o seu poder, divulgar e incentivar o estabelecimento de associações locais que promovessem e apoiassem os Surdos, chegando mesmo a tentar fundar uma igreja só para eles. Para o reverendo “ (...) The sign was a language entitled to respect and dignity in its own

right”¹⁵, estando esta citação publicada numa curta obra sua, publicada no ano de 1890, dez anos depois da aprovação das linhas educativas impostas em Milão.

Acompanhando os tempos que corriam, a RADD trabalhou sempre em prol da salvaguarda do emprego e do bem-estar dos Surdos, mudando as suas estruturas para o conseguir, tendo, em 1986, retirado a designação “mudo” e alterado para RAD. Muitos feitos foram conseguidos na década de noventa mas o mais importante, para a instituição em si foi em 2003 quando apoiaram a iniciativa de campanha pelo reconhecimento da Língua Gestual Britânica (BSL), perante o governo britânico. Recentemente, a RAD tem como principal visão, missão e valor de ação, a escuta das necessidades das Pessoas Surdas hoje e amanhã.

Nos Estados Unidos da América, com a ida de Laurent Clerc, a convite de Thomas Hopkins Gallaudet, implementou-se o Colégio Gallaudet, em Hartford, cujas crianças, jovens e adultos Surdos eram educados sob uma forte influência educativa francesa em torno do ensino da Língua Gestual que ainda hoje aura nas paredes da Universidade Gallaudet, em Washington D. C.

Por volta do ano 1860, com o impulso da fundação da Universidade Gallaudet, os discursos dos Surdos neste país tomaram mais força e expandiram-se gradualmente, à medida que gerações sucessivas completavam os estudos e saíam da escola. Muitos permaneciam-se na vizinhança, nos arredores e encontravam-se em Clubes de Surdos, marcavam pontos de encontro e mantinham a sua comunicação, o contacto e a interação entre si.

Porém, como que se fosse controverso, enquanto em Milão, no II Congresso Internacional de Educação de Surdos, aboliam as Línguas Gestuais na prática educativa com as crianças e jovens Surdos, em 1880 fundou-se a National Association of Deaf (NAD) sendo moldada por líderes Surdos que acreditaram no direito da comunidade Surda americana em usar a sua língua natural. Além disso, era imprescindível aos fundadores Surdos a reunião para debate das questões importantes e pertinentes da comunidade Surda americana bem como a sua representação a nível nacional, demonstrando o valor e o direito fundamental de usar a Língua Gestual Americana.

O escopo da NAD é amplo e abrange várias áreas de intervenção bem como faixas etárias impactando gerações futuras (intervenção precoce, educação,

¹⁵ “O Gesto é um idioma com todo o direito de ser respeitado sendo digno de si mesmo”

emprego, saúde, tecnologia, telecomunicações, liderança juvenil, entre outros...), sendo a instituição que, aos olhos da World Federation of the Deaf (WFD), representa a comunidade Surda dos Estados Unidos da América.

Destacado por Pinho & Menezes (2013), afirmamos com legitimidade que a comunidade Surda tem uma expansão associativa muito grande com representações não só a nível local, nacional mas também a nível europeu e mundial: a European Union of the Deaf (EUD), fundada em 1985, e a WFD, fundada em 1951. Quer a EUD quer a WFD, preconizam pela defesa dos Direitos Humanos das Pessoas Surdas, melhorar a acessibilidade e o acesso à informação bem como a promover a Língua Gestual nos diferentes países da Europa e do mundo. Estas entidades trabalham em prol da comunidade Surda, em parceria com entidades europeias e mundiais devidamente reconhecidas: a União Europeia (UE) e a Organização das Nações Unidas (ONU), tendo uma participação ativa nas mesmas. Não é só a Direção e os Corpos Sociais que compõem as instituições que trabalham, também Surdos *experts* que desenvolvem projetos e estudos nos diferentes âmbitos.

Além disso, cada uma tem, nas suas estruturas, vinculação a instituições/secções que retratam e reforçam o trabalho, a defesa e a valorização da Juventude Surda: a EUD com a European of the Deaf Youth (EUDY) e a WFD com a World Federation of the Deaf Youth Section (WFDYS).

Para um mundo em Igualdade, desde a era dos banquetes, a comunidade Surda expandiu-se e marcou a Sociedade através da implementação de Associações de Surdos, com a motivação e a “obrigação” de serem os próprios Surdos a marcar a sua posição social e comunitária.

4. Algum Detalhe no Movimento Associativo Surdo em Portugal

No nosso país, ainda que existam alguns relatos de vídeo, algumas informações dadas em entrevistas realizadas a Surdos/as no âmbito de trabalhos académicos, dissertações de mestrado e de doutoramento, não existe ainda publicado nenhum livro e/ou obra que fale, a fundo e de modo histórico, acerca do arranque do movimento associativo.

Desse modo, e porque nos parecia crucial abordar a História da implementação do Movimento Associativo Surdo em Portugal para a compreensão dos fenómenos de liderança Surda e necessidade desta ser assumida por um elemento da Comunidade, não tendo nenhuma fonte documental empírica que sirva de suporte teórico neste nosso estudo, importa aqui deixar aos relatos dos Surdos sobre a História do Movimento Associativo Surdo Português.

Os dados recolhidos através das entrevistas que efetuamos permite situar a História de uma Associação de Surdos que foi contada de geração em geração têm valor e impacto no nosso trabalho, uma vez que, é perfeitamente claro que Nós, os Surdos, sentimos a responsabilidade de contar às novas gerações de onde surgiu a Identidade, a Pertença a Língua, a Cultura e o Desporto figuram a Comunidade Surda e, para o estudo em causa, acordando com a perspetiva de Boaventura Sousa Santos (1989:34) consideramos que “ (...) [pel]a eficácia social dos factos individuais ou naturais é determinada pelo sistema de relações sociais e históricas em que se insere.”

Assistimos, desde a sua implementação, ao ativismo por parte da WFD da EUD e da Federação Portuguesa das Associações de Surdos (FPAS). Partindo daí, pretendemos aprofundar e desenvolver o modo como, Nós, os/as Surdos/as, a partir de um Grupo, formamos uma Associação que, unificando poderes, deu lugar a uma Federação.

4.1 Do Início do Grupo ao Reconhecimento da Formação da Associação

Torna-se evidente para Nós que não é só a Língua Gestual que define e dá sentido a uma comunidade, mas também a pertença ao movimento associativo e a figura de um grupo que gere e lidera a luta pela emancipação e reconhecimento dos nossos Direitos.

Considerando as entrevistas efetuadas para a análise deste estudo, verificamos que, numa época em que o oralismo se centralizava na educação dos Surdos, “a forma como decorriam e a repercussão que os encontros atingiam elevavam a auto-estima dos surdos, estimulando a valorização positiva da

pertença ao grupo” (Campos, 2005:69), estiveram, em parte, na origem dos primeiros Grupos de “Surdos-Mudos”.

Segundo relatos que passam de geração em geração, antes do ano de 1958, foram implementados dois Grupos de “Surdos-Mudos”: o Grupo Recreativo de Surdos-Mudos do Porto (GRSMP) e o Grupo Desportivo de Surdos-Mudos de Lisboa (GDSML).

O primeiro, de índole mais Cultural e Recreativa, surgiu a 5 de Agosto de 1934, através do ajuntamento de um conjunto de homens Surdos que reuniam-se numa Tasca da zona da Batalha onde conviviam e reencontravam velhos colegas e amigos que tinham frequentado a mesma escola. Sendo a sua maioria analfabetos ou com pouca escolaridade, não definiram nenhum documento estatutário, regulamentar para o Grupo mas criaram uma Bandeira¹⁶ e começaram a organizar jantares e passeios turísticos com o dinheiro que juntavam na “Caixa dos 20 Amigos”. Especula-se que, como o local das reuniões era naquela Tasca, apenas os Homens Surdos frequentavam o Grupo sendo que a participação das Mulheres Surdas eram apenas nos jantares e nos passeios.

Nessa mesma altura, na Casa Pia de Lisboa, os alunos Surdos, terminada a quarta classe, começaram a frequentar formação especializada nas áreas de Marcenaria, Carpintaria, Ferragem, Alfaiataria, Mecânica, Ourivesaria e Relojoaria. Era curioso que esses cursos eram definidos de acordo com o grau de surdez, sendo que os Surdos quem tinham mais ganho auditivo e conseguiam oralizar seguiam mais a Mecânica, a Ourivesaria e a Relojoaria, sendo que os mais fluentes em Língua Gestual Portuguesa tinham especializações em áreas que exigiam maior esforço manual.

Paralelamente à formação, o grupo de Surdos mais fluente em Língua Gestual Portuguesa, formou uma equipa de Futebol de Onze e disputavam jogos contra os colegas ouvintes que viviam e permaneciam no lar da Casa Pia de Lisboa, chegando a vencê-los inúmeras vezes.

Como a formação só tinha um período de dois anos, sob o risco de não perder o convívio e sobretudo o Futebol, esses mesmos Jovens Surdos decidiram juntar-se e fundar o GDSML, a 15 de Novembro de 1936. Este grupo desenvolvia atividades de índole desportiva, participando em campeonatos de Futebol de

¹⁶ Anexo 1

Onze, Karaté, Gincana de Carros e Natação sendo representados apenas com um logotipo e uma bandeira. Era um grupo composto por Surdos, maioritariamente homens, fluentes em Língua Gestual Portuguesa, tendo consigo dois ou três ouvintes que, sabendo ambas as línguas, serviam de “intérpretes”.

Os restantes Surdos, os que oralizavam, para salvaguardarem a sua fluência e capacidade em comunicar por via oral, quando a formação terminou, não quiseram integrar-se no Grupo e começaram a frequentar o Colégio do Professor José da Cruz Filipe, um educador oralista que tinha tido formação no Instituto de Surdos Mudos de Paris e se sagrou professor de Surdos na Casa Pia de Lisboa. Este professor, devido às reformas educativas da Casa Pia de Lisboa e às remodelações anteriormente ditas anteriormente, abandonou o seu cargo e fundou um recinto educativo privado para desenvolvimento do treino da fala e reabilitação auditiva acolhendo Crianças e Jovens Surdos, de várias idades.

Anos depois, com o fim da II Guerra Mundial, a sociedade transformou-se e trouxe a abertura a novas ideias, novas perspetivas para todo o país. Os alunos Surdos do Porto, rapazes, que frequentavam a Casa Pia de Lisboa, ao regressar à sua terra natal, transportavam uma visão mais desportiva e inclinada para o Futebol de Onze e, ao sagrarem-se “associados” ao Grupo Recreativo de Surdos Mudos do Porto, pediam uma nova designação para este Grupo. Desse modo, a 28 de Maio de 1951, o GRSMP, passou a designar-se Grupo Desportivo de Surdos-Mudos do Porto (GDSMP).

Como o nome alterou, apesar de não haver Estatutos do Grupo, os responsáveis, que tinham uma capacidade inata de gerir e orientar esta estrutura, decidiram com a alteração do nome, atribuir uma nova Bandeira, um novo logótipo e adotar um novo sistema de quotas sendo que, para fins de equipamentos, calçados desportivos e aluguer de campos, os jogadores pagavam uma quota mais elevada que os restantes “associados”. Dadas as “novas” estruturas a serem assumidas, não era possível continuar a frequentar a Tasca, tendo o grupo decidido abraçar um novo projeto: a procura de umas instalações.

A primeira, ainda que de modo provisório, esteve situada na Sede da Casa do Benfica no Porto, um espaço coletivo e partilhado, na Praça da República.

Como o principal objetivo era conseguir um espaço próprio, autónomo, continuaram a procurar instalações que fossem adequadas às suas expectativas

e, dois anos depois, em meados do ano de 1953, o Grupo Desportivo de Surdos Mudos do Porto, conseguiu uma Sede autónoma na Travessa de Sá da Bandeira.

Importa evidenciar que paralelamente à procura das instalações, os Surdos continuavam a organizar os Torneios de Futebol de Onze, as Festas Populares, os Passeios Turísticos e os Jantares fazendo parte do seu quotidiano e sendo uma forma natural de viver e pertencer ao Grupo composto, exclusivamente, por indivíduos que eram semelhantes entre si.

“Eu percebi logo, quando os vi a gestualizarem, a porta, a porta fechada, alguns deles um bocadinho desconfiados e, aí, percebi logo que os surdos nesse tempo, em 1966, na cidade do Porto, dentro do Grupo Desportivo Surdos Mudos do Porto, os surdos (acena negativamente com a cabeça) estavam fechados entre si, como um ghetto... percebi logo que isso estava ligado à língua”
(Entrevistado [S2])

Em 1966, o GDSMP tinha cerca de cem (100) “associados” Surdos e todos prestavam trabalho voluntário na organização das atividades, definiam as suas próprias estruturas, realizavam assembleias, eleições marcando a sua participação social minoritária ativa, ainda que não estivesse legalizada. Os poucos Ouvintes que aderiam ao Grupo, eram familiares próximos (conjugue e/ou filhos) que conheciam e sabiam Língua Gestual. No entanto, eram organizados Torneios de Futebol de Onze entre Surdos e Ouvintes que pertenciam a Associações Desportivas Locais, sem qualquer impedimento nem preconceito de ambas as partes, chegando até a ser publicados em colunas de Jornais da Cidade do Porto. Eram eventos que ocorriam nos campos de futebol, sem qualquer interferência nem participação no Grupo e isso era aceitável.

Entre Surdos, uma vez por ano, havia o Torneio InterGrupos, disputado entre o GDSMP e o GDSML, sendo o jogo realizado um ano na Cidade do Porto e no ano seguinte em Lisboa, e assim sucessivamente. Esses encontros permitiam o reencontro, convívio e sobretudo a preservação e valorização da Língua Gestual, da Identidade e Cultura Surda.

Enquanto na cidade invicta ocorriam alterações na denominação do Grupo de Surdos-Mudos, em Lisboa, pelo ano de 1958, ocorriam os primeiros passos para a fundação da primeira Associação de Surdos em Portugal.

Estando o GDSML concentrado na organização e promoção de atividades desportivas, aquele grupo de Surdos que se “refugiou” no Colégio Cruz Filipe, apercebendo-se das barreiras e da necessidade dos Surdos em constituírem uma Associação só para eles, solicitaram o apoio do seu mentor (José da Cruz Filipe), para a criação de uma Associação de Surdos. José da Cruz Filipe, habituado a frequentar Associações de Ouvintes Locais, rapidamente ajudou este grupo a formar a Associação Portuguesa de Surdos (APS), com Estatutos próprios que, ortodoxamente, previa a defesa e valorização da Língua Gestual Portuguesa como língua natural dos Surdos.

Legalizando o seu processo, os elementos constituintes da APS, realizaram o seu registo a 24 de Setembro do ano de 1958, com sede em Alvalade e tendo como primeira Presidenta Maria Madalena. Conseguido o registo, José da Cruz Filipe, reconhecendo que os associados que compunham esta nova Associação eram poucos, pediu a Argel Melo, um Surdo Falante, que fosse ao GDSML e desse conta da existência de uma Associação de Surdos, devidamente legalizada, onde poderiam continuar a desenvolver as suas atividades mas desta vez com mais credibilidade. Como o GDSML estava com ideias em fundar uma Associação de Surdos mas não tinha como nem a quem recorrer, ao receber esta notificação, os responsáveis decidiram integrar todos os seus bens e patrimónios à APS, fazendo agora parte da mesma. Mas esta ideia não agradou a todos e, cerca de vinte (20) a vinte e cinco (25) Surdos/as, desligaram-se do Movimento e passaram a frequentar os cafés da zona de Benfica e Amadora.

Poucos meses depois de assumir posse, Maria Madalena, traçou estratégias para impedir o acesso associados Surdos da APS, abriu uma espécie de ATL para crianças surdas, onde desenvolvia a fala e o português escrito. Dado o incumprimento estatutário por parte da atual presidente, o grupo de Surdos apresentou queixa a um Juiz, pai de um deles, que, escrevendo uma carta de denúncia à Polícia, conseguiu a demissão da mesma. Infelizmente, junto com a ordem de demissão, a Polícia penhorou todo o espaço e a APS ficou sem instalações.

Não desistindo de encontrar uma solução para a Associação, os Surdos conseguiram um pequeno espaço no Areeiro mas, devido às dificuldades nos transportes, poucos meses depois mudaram para a Rua da Fé, para o interior de uma Associação de Ouvintes que lhes tinha oferecido um gabinete. Como a APS,

através dos elementos do GDSML, continuou a desenvolver atividades desportivas, a organizar torneios e até mesmo a vencer campeonatos locais, começava a lucrar e a ter melhores condições financeiras do que a Associação que lhe cedera o espaço e isso não estava a ser do agrado da mesma. Apercebendo-se disso e antes que fossem despejados, os Surdos começaram a procurar, de novo, um espaço amplo e exclusivo para os sócios da APS, com todas as condições necessárias para o desenvolvimento das suas atividades. Pelo ano de 1970 conseguiram arrendar um andar inteiro de um prédio, na Avenida da Liberdade e, ainda hoje, mantêm.

Representando cerca de setecentos (700) Surdos/as associadas, na sua maioria, analfabetas, a APS desenvolvia eventos culturais tais como a dança, o teatro, os concursos, festas populares assim como continuava fiel ao desporto ao desenvolver torneios de xadrez, futebol de onze, pesca e *ping-pong*, sob a presidência de Mário Moura, Surdo, que sucedeu a Maria Madalena. A maioria dos elementos da direção era composta por Surdos/as com uma boa fluência no Português Escrito, estando entre eles o jovem José Bettencourt, uma das atuais figuras de referência no Movimento Associativo e no Movimento de defesa e preservação da Língua Gestual Portuguesa.

Contrariamente ao que sucedia em Lisboa, o GDSMP mantinha a sua atividade sem qualquer intenção nem necessidade de se tornar uma Associação. No entanto, os elementos mais jovens, principalmente Armando Baltazar, já se preocupavam com o futuro e a necessidade de legalizar o Grupo.

Em meados do ano de 1971, o Grupo voltou a ter problemas com as instalações. O senhorio a quem arrendavam necessitava do espaço para fins de negócio e ofereceu ao Grupo uma indemnização de dez mil escudos (10.000\$00) para conseguirem um outro espaço adequado às atividades que realizavam. Com consentimento unânime de todos, o Grupo abandonou o espaço e passou a frequentar o Café Garça Real, perto do Teatro Rivolli.

Os elementos responsáveis do Grupo, procuravam incansavelmente por um espaço que pudessem alugar e que incluísse um gabinete e um bar/zona de convívio, restrito e exclusivo aos seus associados surdos, conseguindo no final do ano 1972. Porém este feito não era completamente satisfatório ao Grupo pois nessa mesma altura, os grupos mais jovens que terminavam os seus estudos na

Casa Pia de Lisboa e/ou Instituto de Surdos Mudos Imaculada Conceição, com ideias revolucionárias e controvérsias às do Grupo, decidiram avançar com a implementação da Sociedade de Surdos-Mudos do Porto (SSMP), exclusiva para jovens e com linhas de atuação dirigidas aos mesmos. Com isto, o GDSMP, perdeu muitos elementos, ficando apenas 3 Jovens, entre eles Armando Baltazar que não baixou os braços e tentou, de todas as formas, compreender esta iniciativa por parte dos seus anteriores companheiros assim como procurar a legalização do Grupo para que este não sofresse as consequências do Facismo.

Atento aos movimentos da SSMP, Armando Baltazar procurava acompanhar e conhecer de perto os contactos e as manobras de atuação dos mesmos. Dessa “vigília”, conseguiu aperceber-se que havia troca de correspondência destes com a APS, a única instituição legal para o associativismo surdo em Portugal e decidiu rumar a Lisboa a fim de conseguir uma forma de tornar o Grupo legal, com regulamentação estatutária que impedisse a dissolução do mesmo.

Dessa reunião, dado o historial semelhante das duas cidades em termos associativos, a APS deu o aval para a criação de uma Delegação sua na cidade do Porto sob a gestão do GDSMP, rompendo os contactos e pré-acordos com a SSMP e, a 17/19 de Fevereiro de 1974, em Assembleia Geral, com votação unânime, a Associação Portuguesa de Surdos – Delegação do Porto (APS-Porto) viu transferida para si todo o historial e património do GDSMP.

Como primeiro passo, a APS-Porto contactou os elementos da SSMP e propôs a sua dissolução por não ter nenhum reconhecimento legal, não possuir estatutos nem estruturas que permitissem o seu funcionamento, transferindo os seus associados para a APS-Porto.

Em Abril de 1974, na Revolução pela Liberdade, Portugal tinha “duas” importantes Associações de Surdos que prestavam apoio aos Surdos/as, realizavam cursos de alfabetização, davam os primeiros passos para o ensino da Língua Gestual Portuguesa à Comunidade Ouvinte e jogavam com o poder político dando a conhecer a existência de Surdos, das atividades desenvolvidas pelas mesmas e da importância da Língua Gestual Portuguesa.

4.2 A Unificação de Poderes: Federação Portuguesa das Associações de Surdos

Como consequência da Revolução de Abril, a sociedade portuguesa entrou em constante transformação social e comunitária. A indústria, a produção fabril começou a expandir-se e com isso, as pequenas cidades, começaram a ter um crescendo populacional. Os Surdos, na sua maioria operários, acompanharam e viveram estas transformações, começando a construir a sua vida longe da capital. Desta feita, verificou-se a descentralização e a fundação de várias outras associações, tendo a liderança, o desenvolvimento pessoal, linguístico implementados na APS servido de suporte para a expansão do Movimento Associativo Surdo no nosso país.

A primeira Associação a ser implementada depois do Fascismo, em 1977, foi a Associação Cultural de Surdos-Mudos da Amadora (AC SMA) sob a gestão de José Bettencourt, o jovem de dezanove anos que, outrora, contribuiu para o crescimento da APS. Os seus associados fundadores eram, precisamente, o grupo de Surdos que abandonou o associativismo em 1958, quando o GDSML aceitou integrar-se na APS.

Um ano depois, na cidade de Aveiro, com a ajuda e financiamento de um empreiteiro ouvinte, os Surdos pediram o apoio e a colaboração da APS para a implementação de uma Delegação semelhante à do Porto. No entanto, devido à divergência de opiniões e à forte oposição entre os Surdos de Lisboa e os Surdos do Porto que ali frequentavam, o empreiteiro decidiu cortar o apoio e financiamento em menos de um ano, ficando esta Delegação extinta.

No ano de 1981, após participação no projeto de investigação assumido pela Faculdade de Letras da Universidade de Lisboa¹⁷, José Bettencourt abandona a ACSMA e volta para a APS, uma Associação social que assume estruturas para envergar projetos e parcerias com entidades científicas, académicas e

¹⁷ Raquel Delgado Martins, investigadora do Núcleo de Linguística da Faculdade de Letras da Universidade de Lisboa, deparando-se com artigos de William Stokoe sobre natureza das línguas gestuais, convida José Bettencourt (representante da Associação Cultural de Surdos da Amadora) e João Alberto Ferreira (representante da Associação Portuguesa de Surdos) para integrarem num projeto de estudo da Língua Gestual Portuguesa, rumando a Gallaudet University para uma formação especializada. Voltando a Portugal, em parceria com a Secretaria Nacional para a Reabilitação e Integração de Pessoas com Deficiência, atual Instituto Nacional para a Reabilitação, criaram o Gestuário tendo como gestuante José Bettencourt.

governamentais. Voltando à APS, demonstrou a sua capacidade de líder ao velar-se pela na constituição de mais Delegações de Surdos no país, permitindo o reconhecimento das boas práticas da Comunidade Surda e o impacto social que isso proporcionava: abertura, consciencialização, reformas políticas em torno da Língua Gestual. Por outro lado, dada a sua participação no Projeto da Faculdade de Letras, conseguiu junto com as entidades governamentais, nomeadamente o Instituto de Emprego e Formação Profissional assim como o Fundo Social Europeu, a implementação de Cursos de Formação Profissional para Formadores Surdos e para futuros Intérpretes ouvintes.

Segundo (Carvalho, 2007:XXXV), foi durante a década de 90 que, pela mão de líderes surdos que ocorreu a implementação não só de Delegações da APS mas também de Associações Locais, observando-se um elevado número de Associações no nosso país. Além disso, é curioso como as Delegações da APS puderam crescer, desenvolver e depois assumirem-se autonomamente como Associações como é o exemplo da Delegação do Porto, atual Associação de Surdos do Porto (ASP), da Delegação do Barreiro, atual Associação Cultural de Surdos do Barreiro (ACSB); da Delegação de Leiria, atual Associação de Surdos da Alta Estremadura (ASAE) e do Núcleo de Coimbra, atual Associação da Comunidade Surda do Distrito de Coimbra (ACSDC).

Desse crescimento e desenvolvimento não foram só os/as Surdos/as que estiveram presentes e apoiaram. Também entidades governamentais, nomeadamente a Secretaria Nacional para a Reabilitação e Integração de Pessoas com Deficiência (SNRIPD), atual Instituto Nacional para a Reabilitação (INR), acompanharam e financiaram o crescimento do Movimento Associativo Surdo no nosso país. Por ano, era dada uma verba de apoio às Associações para que as mesmas pudessem usufruir dela a nível administrativo, estrutural e recreativo, fortalecendo as mesmas. Coadjuvado pelo Governo Português na definição de estratégias de apoio às Instituições de Pessoas com Deficiência, a verba atribuída às associações de surdos era mediante a sua atividade e o impacto que as mesmas geravam a nível social.

Com o aumento do número de Associações de Surdos, tornou-se difícil manter a capacidade de gestão do apoio financeiro assim como a audiência e assistência às mesmas. Dessa forma, recorrendo-se à APS, o SNRIPD propôs aos Surdos a fundação de uma Federação que unificasse os poderes das

diferentes associações de surdos e assumindo-se como porta-gesto da Comunidade Surda perante o Estado Português.

Concordando com esta estratégia, a APS, reunindo com as suas Delegações, organizou o I Congresso Nacional de Surdos, em Coimbra, no ano de 1993 no qual participaram 500 Surdos/as. Desse Congresso surgiu a Comissão Instaladora da Federação Portuguesa das Associações de Surdos (FPAS) composta por elementos de 5 Associações de Surdos: APS; Associação Cultural de Surdos da Amadora (ACSA); Associação de Surdos do Oeste (ASO); Associação de Surdos-Mudos de Braga (ASMB) e a Associação de Surdos do Concelho de Almada (ASCA).

A Comissão Instaladora, gerida essencialmente por José Bettencourt e Armando Baltazar, representantes da APS, iniciaram os seus trabalhos acompanhando e desenvolvendo as estruturas internas, nomeadamente, os Estatutos, Regulamentos e Organigrama de atuação desta e das suas Filiadas. Formalizando todos os processos, a 20 de Dezembro de 1993, após registo notarial, fundou-se a FPAS, tendo como primeiro presidente, Armando Baltazar.

Inicialmente, não tendo instalações e estando num período de iniciação das suas funções, os Delegados solicitaram à APS a instalação da FPAS na sua sede assim como incluir o seu funcionamento em paralelo. Armando Baltazar, no norte, apesar de assumir a gestão e as atividades junto com as Associações Filiadas, fazia muitas deslocações à capital para reuniões protocolares e institucionais. Desse modo, um ano depois de assumir a presidência, pediu a demissão e entregou o seu cargo a Daniel Brito e Cunha que assumiu apenas durante poucos meses devido a conflitos internos entre a FPAS e as Associações Filiadas.

Após a sua demissão e sob o controlo de José Bettencourt, na altura Presidente da Mesa da Assembleia Geral, fora proposta a liderança provisória da FPAS a Arlindo Oliveira, pela sua força e boa capacidade de gestão associativa. Assumindo o cargo, Arlindo Oliveira deslocava-se muitas vezes a Lisboa para gerir e controlar as atividades da FPAS, coisa que não era do seu agrado nem satisfação. Além disso, como não concordava que uma Federação não deveria ser abrigada por uma Associação a si Filiada, procurou instalações próximas de sua casa, na Amadora. Arranjando novas instalações para a FPAS e conseguindo acordos de filiação de novas Associações de Surdos, Arlindo Oliveira ganhou mais força para se candidatar a Presidente Oficial da FPAS.

Em 1997 realizaram-se as primeiras eleições oficiais da FPAS, nas novas instalações sitas na Praceta Miguel Cláudio, na Amadora, com a representação de oito Associações Filiadas. Eleito como Presidente Oficial da FPAS, Arlindo Oliveira trabalhou nesta instituição durante 15 anos conseguindo fortalecer as Associações de Surdos a nível nacional; fortificar relações entre a FPAS e o Instituto Nacional para a Reabilitação; estabelecer protocolos a favor da acessibilidade para a Comunidade Surda: Protocolo com o Ministério da Justiça, Protocolo de Cooperação com a Segurança Social e Protocolo de Colaboração com a Universidade Lusófona, assim como acompanhou na definição de estratégias governamentais para a Educação de Surdos, nomeadamente o reconhecimento da Língua Gestual Portuguesa, em 1997, Lei 89/99 alusiva aos Intérpretes de Língua Gestual Portuguesa e a constituição do Decreto - Lei 3/2008, sobre as Escolas de Referência para a Educação Bilingue de Alunos Surdos. Além disso, pelo no 2000, viu conseguida a filiação às entidades europeias e mundiais de Surdos, nomeadamente, a EUD e a WFD, anteriormente assumidas pela APS.

Hoje em dia, tendo como Presidente da Direção, Pedro Costa, um jovem líder de 37 anos, a FPAS tem onze Associações de Surdos Filiadas e, a nível europeu e internacional, continua a representar Portugal na EUD e na WFD.

Abraçando uma nova filosofia de ação, a Direção atual estabeleceu objetivos e metas tendo como principal **visão**,

- Reconhecer a Língua Gestual Portuguesa como língua oficial do país;
- Assegurar e contribuir para os Direitos e Deveres das Pessoas Surdas e a sua Qualidade de Vida;
- Promover, defender e realizar ações para o desenvolvimento das Associações de Surdos.

... **missão**,

- Assegurar e efetivar a plena cidadania e igualdade de oportunidades ao suprimir as barreiras que impedem o exercício dos seus Direitos e Deveres.

... **princípios**,

- Reconhecimento da LGP como língua oficial do país;
- Adesão dos princípios e mandatos proclamados nas Declarações Universais, Convenções Internacionais, nomeadamente, a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, Carta Europeia, Constituição da República Portuguesa, legislação e os protocolos de várias entidades públicas e privadas;

- Alargamento da participação das Pessoas Surdas e delegados das associações de Surdos no contributo para a plena (ou: completa) cidadania, bem como o acesso pleno e efetivo das Pessoas Surdas aos serviços públicos e privados.

... e **valores**,

- Proximidade associativa de Surdos, para alargar o associativismo Surdo;
- Sensibilização para as pessoas em geral sobre a problemática da Comunidade Surda e os seus objetivos;
- Parceria e cooperação das entidades públicas a tomar medidas no plano da qualidade de vida das Pessoas Surdas;
- Acessibilidade, nomeadamente, tecnologias de comunicação em Língua Gestual Portuguesa.

Em prol desta nova visibilidade, reformulou as suas estruturas incluindo um Centro de Direitos Humanos para Pessoas Surdas (CDHPS), sob a responsabilidade de um Jurista Surdo assim como a Comissão Nacional de Juventude Surda (CNJS), sob a gestão de cinco Jovens Surdos, sendo três deles, filhos de pais Surdos.

5. A Ampulheta Surda de Movimentos (de) Surdos

Pela cronologia associativa e pelo Movimento dos líderes Surdos, verifica-se que o desenvolvimento pessoal, linguístico de liderança associativa, começou a ter força no nosso país, a partir da década de 90, apesar de, nos países da Europa e do Mundo, esta ser reconhecida e datada pouco tempo depois dos Banquetes de Surdos.

É no jogo entre os manifestos de grupos de Surdos e a implementação de Associações de Surdos que se verifica a ampulheta e a definição de uma liderança surda. Não existiriam associações de surdos, se não houvessem grupos de manifesto assim como não seriam legais as reivindicações dos grupos se não houvesse uma instituição que os representasse.

Na verdade, concordando com a perspetiva de Pacheco e Caramelo (2005:33) é “[n]as estratégias desenvolvidas pelas famílias e pelos próprios surdos através da criação de associações que lhes permite unir-se, constituir-se enquanto instituições capazes de se fazerem ouvir, rompendo com a surdez

médica, psicológica, social e, sobretudo, com a surdez e paralisia das instâncias de poder, são estratégias de visibilização pessoal e grupal.”

Sem qualquer formação de base ao nível das organizações, gestão de pessoas e de equipas, liderança partilhada e distribuída, os Surdos fizeram da sua participação associativa a nível local, nacional, europeu e mundial uma forma de reconhecimento liderança institucional formando novos líderes e abrindo à reflexão social de um poder político silencioso.

Capítulo II – *Lideranças Surdas*: de uma Liderança Emergente a uma Liderança Evidente

“(...) a prova dos nove de toda a liderança consiste em saber se consegue mobilizar o compromisso e o empenhamento das pessoas no sentido de canalizarem toda a sua energia para as ações concebidas para melhorar o *status quo*” (Fullan, 2003:20) onde, “(...) os verdadeiros líderes mostram carácter, e o carácter é precisamente a característica que define a verdadeira liderança” (Sergiovanni, 2004:17)

Nota Introdutória

Ressalvar a autonomia dos Surdos na Sociedade implica reconhecer o seu poder em atuar e reivindicar pelos seus direitos de cidadania. Parece-nos pertinente, ao longo deste segundo capítulo, (re)afirmar o modo como as Lideranças, em contexto social, se manifestam sob e sobre as minorias e sobretudo evidenciam o Gesto de uma liderança Surda.

Desse modo, num primeiro instante, iremos abordar as perspetivas de liderança existentes articulando com os fenómenos ocorridos nos Movimentos (Associativos) Surdos e, partindo do geral para o particular, pretendemos construir a ideia de que existe uma liderança feita e assumida por Pessoas Surdas aquando a reivindicação dos seus direitos. De seguida, tendo por base as histórias que vão sendo contadas e transmitidas aos Surdos ao longo do tempo, o que nos parece exequível para o estudo, figuramos a representação da comunidade Surda pela Mão dos líderes Surdos através dos movimentos ocorridos desde a antiguidade até ao “Deaf President Now”, transmitindo força nas gerações seguintes.

Finalmente, pelo papel do líder Surdo, iremos focalizar na evidência das lideranças Surdas não no sentido de se criar um tipo ou estilo de liderança que vigore a competição, a prática para o sucesso económico ou financeiro mas sim numa visão de negociação e de afirmação dos/as Surdas na sociedade.

1. Perspetivas de Liderança e Lideranças Surdas

A temática da liderança é desenvolvida principalmente por contribuições da área da psicologia e, em segundo plano, da área da sociologia. Atendendo à vastidão de obras que complementam a definição de liderança, importa, para o nosso estudo, encarar a abrangente polissemia de conceitos que giram em torno da mesma. Bergamini (2009), uma autora que privilegia e encara a diferença irreconciliável entre a corrente comportamental e a corrente fenomenológica do estudo sobre a liderança, encaminha a nossa atenção para as controvérsias entre vários autores na definição deste fenómeno. Seria congruente focalizarmo-nos sob o olhar de um indivíduo que assume o papel de líder, ou de um grupo em que todos são participantes ativos dentro de uma organização?

Abordando as primeiras teorias da liderança, estas giravam em torno de um conjunto de características pessoais, comportamentais e situacionais, o que acabavam por contestar a cultura organizacional que se foi considerando essencial no estudo da liderança nas organizações.

Resumidamente, Amorin & Cardoso (2010), deixaram claro que inicialmente, considerava-se que o líder era inato e apresentava um conjunto de características que se enquadravam num padrão previamente estipulado para o exercício da liderança [teoria dos traços]; em que os líderes geriam as suas lideranças orientando-as para as pessoas, agindo “(...) de modo amistoso e apoiante, se preocupa com os subordinados e com o respetivo bem estar.” (Rego, 1998:113) Caso não fosse desse modo, o líder estava focalizado nas tarefas onde “(...) define[m] e estrutura[m] o seu próprio trabalho e o dos seus subordinados, tendo em vista o alcance dos objetivos.” (*ibidem*, 1998:113) [teoria comportamental]. Por outro lado, o líder focalizava-se na situação e no meio em que vive provocando fenómenos de liderança [teoria situacional].

Porém, “Numa organização, a estratégia desenha-se no topo, mas executa-se ao longo de toda a linha de comunicação” (Pina e Cunha, Rego e Figueiredo, 2013:28) sendo que “A cultura de uma organização é constituída por todos os seus membros”. (*ibidem*:29) Desse modo, nos anos oitenta/noventa, à medida que se aumentou a complexidade das organizações ao nível da estrutura

organizacional, começou-se por (re)definir uma nova liderança, associada a uma nova cultura: uma liderança carismática (Cavalcanti, 2006) e uma transformacional (Bergamini, 2009a).

À liderança de tipo carismático, em que “(...) o carisma aparece como um atributo resultante do processo interativo entre líderes e seguidores.” (Rego, 1998:364), o líder tenta conduzir a sua ação e a dos seus seguidores em função de um objetivo desejado e que seja comum aos dois, tendo por base uma interação social. Ainda na perspetiva de Rego, este evidencia claramente que “Os líderes carismáticos suscitam fortes sentimentos de atração [e de rejeição!] entre os seguidores, e levam-nos a desenvolver grandes esforços no sentido de responderem aos seus desafios e solicitações”. (*Ibidem*: 363) É através desse “(...) processo de influência através do qual o líder gera grandes mudanças nas atitudes e assunções dos seguidores, levando-os a comprometerem-se entusiasticamente com os objectivos e missão da organização.” (*Ibidem*: 364)

Ao assumir uma liderança de tipo carismático, onde a interação com os seguidores é imprescindível e necessária para a compreensão e mudança das organizações, o líder acaba por envolver os seus seguidores nas tomadas de decisões destacando-se a liderança participativa por via de uma liderança interativa (Ferreira, 2012). Para tal resultar ainda com maior eficácia, é crucial que os papéis de cada um sejam clarificados e a comunicação entre todos seja feita em equidade.

Ferreira (2009) aborda a importância das interações e da mediação organizacional, tendo por base a comunicação e a responsabilidade relacional de ambas as partes (líderes e seguidores). A autora afirma que “(...) em função das interações que espelham as culturas e as competências comunicacionais dos diferentes parceiros chamados a cooperar (...) numa prática de mediação organizacional se acentua a responsabilidade relacional e se desenvolva uma organização comunicativa (...)”, sendo que, a partir daí, se formam equipas de trabalho cuja “(...) construção do espírito de equipa é importante para que as pessoas se identifiquem com a unidade organizacional, cooperem e se interajudem” (*Ibidem*: 153) como um todo.

Continuando em Rego, verificamos que enquanto “(...) os seguidores atribuem certas qualidades carismáticas ao líder com base na observação de determinados comportamentos” (Rego, 1998: 377), “Os líderes transformacionais inspiram os

seus seguidores, conseguem complementar grandes mudanças nas atitudes e comportamentos dos membros da organização, e obtêm deles o compromisso e a empatia necessários para o alcance dos objetivos” (*Ibidem*: 392). Neste tipo de liderança, mais direcionada para os comportamentos e para as reações dos seguidores face à necessidade transformacional do líder, este último torna-se capaz de os [seguidores] fazer assumir os objetivos da organização e da equipa, em benefício de ambas (Bergamini, 2009b).

A liderança transformacional introduz, através dos líderes e dos seguidores, mudanças nas organizações e, ao mesmo tempo, reforço na cultura organizacional pois, ambos vivem, partilham e jogam as suas decisões com empatia, cooperação e até mesmo compromisso. Bennis & Nanus (1985: 90) enfatiza que “O modo como os líderes afectam a cultura das suas organizações é pertinente para o estudo das lideranças transformacionais.”, já que, com a visão daquilo que desejam para as suas organizações, “(...) o líder proporciona a ponte entre o presente e o futuro da organização.” (*Ibidem*), sempre em rede com os seguidores quer de modo formal e informal.

Parece-nos que, ao longo da definição dos tipos de liderança e na desconstrução deste fenómeno, tendo em conta os líderes, liderados e a própria organização, Rego (1998), aborda teorias e concepções de vários autores como Bass (1900), Syroit (1996), Hersey & Blanchard (1988), Greenberg & Baron (1993), Jago (1982) e Yukl (1994) e, reforçando a ideia de demarcação entre os dois campos conceptuais demonstradas, Bergamini (2006) evidencia não as concepções corretas e incorretas sobre o fenómeno da liderança, mas insere e respeita-o enquanto “(...) **processo colectivo** partilhado por todos os membros do grupo ou (...) uma especialização de papeis em que **alguém se especializa no papel de líder.**” (1998:23)

Cremos que Rego considera crucial questionar tanto o global como o individual e, nesse questionamento, nasce o fenómeno liderança. Cremos que para o estudo das lideranças tanto importa compreender, partilhar e colaborar com a intenção do grupo e/ou da organização como associar esta compreensão às motivações e ao potencial do indivíduo líder para o funcionamento do seu todo.

É importante ver a organização como um espaço social de ação e de contribuição coletiva onde os atores promovem e olham para a mesma como um

todo. As associações, tal como as escolas, as cooperativas ou até mesmo as empresas, deverão ser consideradas como um espaço humano, social e organizacional onde as suas diferentes estruturas devem interagir-se e construir um espaço comum e partilhado. É dentro desta lógica que o exercício da liderança estabelece uma definição vista por uma via metodológica ou transformacional.

À semelhança deste autor que temos vindo a reportar e acrescentando os discursos de Amorin & Cardoso (2010), a noção da existência de várias definições teóricas que giram em torno do conceito de Liderança poderão assumir tanto uma visão metodológica como transformacional. Ao investigar, metodologicamente, os comportamentos de um líder e definir os mesmos dentro de um quadro de tipologia nas lideranças, criamos uma circularidade convencional acerca do papel do próprio líder e do fenómeno da Liderança numa organização. No entanto, e porque o líder, enquanto indivíduo biopsicosociocultural¹⁸, inserido num coletivo e vivenciando, situacionalmente, fenómenos e transformações na mesma, reestrutura a sua ação, provocando a mudança quer para o grupo, quer para a organização, tentando não se desviar dos objetivos comuns e dos fins os quais a mesma está predestinada.

Quando ocorre a mudança, o indivíduo tanto é agente ativo como passivo e, de um modo positivo ou negativo, “(...), a mudança desperta [nele] sempre emoções, e quando as emoções ganham cada vez mais intensidade, a liderança é a chave” (Fullan, 2003:13) para que ele desempenhe um papel central na melhoria da organização. Continuando nessa linha, “ (...) o líder deve exercer o papel de educador, de incentivador, buscando trabalhar as habilidades e as atitudes das pessoas, para gerar os comportamentos desejáveis às novas situações” (Ramirez, 2004:38).

Face à reação de mudança, tanto os líderes como os seus seguidores, assumem um papel crucial para a permanência e desenvolvimento da organização sendo, cada um, responsável pelo “(...) modelar [de um]a cultura organizacional” (Schein, 1992 in Rego, 1998:367), que permita, dentro da mudança, “(...) gerar essa capacidade de procurar, avaliar de forma crítica e incorporar selectivamente novas ideias e práticas constantemente, tanto dentro da

¹⁸ Expressão utilizada nas aulas e orientações de Seminário, defendida por Ferreira (2014) sobre a condição humana enquanto sujeitos de complexo desenvolvimento biológico, psicológico, social e cultural.

organização, como fora dela.” (Fullan, 2003:51). A “(...) liderança numa cultura de mudança será avaliada como eficaz ou ineficaz não pelo líder que é, mas pelo tipo de *liderança que produz nos outros*.” (*ibidem*:137).

As transformações e mudanças ocorridas nas organizações, afetando, de certa forma, a cultura e modelando os papéis sociais dos líderes e dos liderados, reestrutura o modo como as teorias da liderança foram-se alterando ao longo do tempo. Tornou-se importante conhecer e compreender o que estaria por detrás da nova liderança que surgia com esta “nova cultura”. Seria poder? Seria influência? Ou seria uma nova liderança à base do carisma, da manipulação ou da responsabilidade perante um objetivo comum?

Os tipos de liderança, ainda que sejam diferentes poderão ser complementares e proporcionar a mudança numa organização, afetando-a de modo positivo e/ou negativo. Não existe um tipo de liderança que seja mais eficaz que outro e, por mais curioso que seja, Bass (1985) in Rego (1998:366) afirma que “(...) o carisma é um ingrediente necessário (e mesmo o mais importante) da liderança transformacional, mas não é suficiente, por si só, para conferir características transformacionais a um indivíduo. Assim um líder carismático pode não ser transformacional (...) embora todos os líderes transformacionais tenham um perfil carismático.”

Uma organização, gerida por pessoas e para pessoas, tende a assumir, como núcleo, a importância do estudo do grupo e do líder no grupo, respeitando a cultura organizacional (Schein, 1992 in Rego, 1998). O termo “cultura organizacional”, evidenciado por Schein (1992 in Rego, 1998) “(...) respeita às associações básicas e crenças partilhadas pelos membros de um grupo ou organização. Eles envolvem o ponto de vista do grupo acerca do mundo, do tempo e do espaço, da natureza humana e das relações humanas, e podem ser influenciadas pelos líderes.” (Rego, 1998:367) Assim, toda e qualquer organização, gerida por pessoas, (re)cria a sua própria cultura enquanto grupo e, reportando ao nosso estudo, as organizações e a Liderança Surda seguida por Surdos e ouvintes, assume e transforma as suas microssociedades (as Associações) em organizações que os representam e lhe dão Gesto e lugar cultural [e linguístico] na Sociedade. Para o líder assim como para os seus

seguidores, e se quisermos pensar na organização como um todo, “(...) a função da cultura é [...] reduzir a ansiedade, a incerteza e a confusão. Ela fornece linhas mestras de orientação quotidiana, evita o recurso permanente a ordens e regulamentos e ajuda a enfrentar e resolver os problemas” (*ibidem*)

Parece-nos, deste modo, mais “(...) útil estudar a liderança como um processo, do que o líder como um indivíduo.” (Rego, 1998:25), dentro de um jogo em que “A liderança aprende-se à medida que se executa, mas melhora com a reflexão e a capacidade de aprendizagem sobre a prática” (Pina e Cunha, Rego e Figueiredo, 2013:17). Desse modo, concordando com Sanford (1980) in Rego (1998:421), “(...) a liderança é uma relação entre líder e seguidor tal como o casamento é uma relação entre marido e mulher e a amizade é uma relação entre duas pessoas. Se queremos aprender algo acerca do casamento, não podemos estudar apenas os maridos ou as esposas. Precisamos de estudar a relação que existe entre ambos.”

Olhando a liderança como “(...) uma espécie de energia, cujos efeitos só se produzem porque existem dois pólos (líderes e seguidores) e material condutor (a situação)” (Rego, 1998:425), temos em consideração que “(...) a maior função da cultura é ajudar os membros da organização a compreender o ambiente e a determinar como responder-lhe (...)” (*Ibidem*:407) Os seguidores são, inevitavelmente, os parceiros dos líderes e têm um papel importante no trabalho organizacional, se não o mais importante de todos. Kelley (1988, 1992 in Rego, 1998), ressalva que apesar de termos consciência que,

“(...) os líderes têm grande importância. Mas, procurando tão zelosamente por melhores líderes, nós tendemos a perder de vista as pessoas que eles lideram. Sem o seu exército (...) Napoleão teria sido, apenas, um homem com ambições grandiosas. As organizações singram ou não, em parte, devido à forma como os seus líderes lideram, mas também em parte, devido a como os seus seguidores seguem.” (Rego, 1998:440)

Numa cultura de mudança em que a organização é um todo e a participação ativa de todos os indivíduos que nela fazem parte, arriscamo-nos a afirmar que sem seguidores, não temos líderes, mas sem líderes haverá, de certa forma,

seguidores que transmitem e preservam a cultura de uma organização, em função dos seus ideais.

2. Líderes e Lideranças: o Líder Surdo em Representação da Comunidade Surda

Considerando a cultura, podemos dizer que esta é todo um legado de vivências e experiências onde decorrem fenômenos de partilha de uma língua, rituais e costumes presentes numa determinada comunidade. Neste contexto, de modo natural, as pessoas desenvolvem um sentimento de pertença à mesma e sobre as quais, os outros olham e as definem como seres igualmente integrantes. A Comunidade Surda, enquanto minoria social, insere-se nesse prisma e, desse modo, acreditamos que, ainda que não haja muitos estudos sobre uma Liderança desta natureza, exista a responsabilidade de um líder (ou de uma liderança) cujo papel passa por transmitir os valores e os padrões da comunidade perante os outros, representando-a.

Na verdade, a atual falta de reconhecimento de líderes de sucesso surdos na literatura da liderança não é realmente uma surpresa, porque, na maioria das vezes, a surdez é retratada na educação, na reabilitação e na sociedade enquanto uma deficiência, uma disfunção, e um desvio à norma. Porém, historicamente, o foco das observações sobre a Pessoa Surda, retrata algumas de pesquisas na literatura da liderança bem-sucedida nos Surdos e, como tal, para reforçar a nossa investigação neste âmbito, pretendemos começar a olhar para os líderes surdos no contexto das suas próprias comunidades.

Tal como reportamos ao longo do primeiro capítulo deste estudo, durante os últimos anos, sobretudo durante os últimos quatro mil anos, o fenómeno da surdez tem-se manifestado em todas as sociedades através de registos escritos que relatam a definição da pessoa surda, nos diferentes campos: educativos, social, cultural e até mesmo, inconscientemente, no campo da liderança. Anedoticamente, a existência da liderança surda, surgiu nos últimos duzentos anos, através de textos históricos que, ocasionalmente, relatam momentos cruciais desencadeados por influência de um surdo.

Uma das primeiras, foi registrada por Heródoto (Scouten, 1984), quando retratou o milagre de Cresos, último rei da Lídia, durante os anos 561-547 a.C. Segundo os relatos, durante o período de conquistas, em batalhas ocorridas entre a Grécia e a Pérsia, após a tomada de Sardes, um persa investiu contra Cresos para o matar. Um dos jovens príncipes, que era surdo, vendo que este se lançava contra o seu pai, sentiu-se apavorado e, num grande esforço, soltou a sua voz e gritou: "Soldado! Não mates Cresos!". Ainda que este tenha salvo a vida do pai e demonstrado a sua capacidade de influenciar e de mover as forças do soldado persa contra a sua inicial decisão, a sua habilidade não gerou respeito nem ganhou poder sábio perante os gregos. Heródoto, sempre nomeou os filhos de Cresos de forma diferente: um era Átis e o outro "surdo-mudo". Aliás, em momento nenhum, revela o seu verdadeiro nome pois, indo de encontro ao princípio de Aristóteles, "aqueles que nasceram surdos-mudos, tornam-se insensíveis e incapazes de razão" (Gannon, 1981).

Esta era uma época em que a liderança e o poder estavam baseados segundo um conjunto de limitações que abraçavam a condição física. "Democracia, que é uma forma encantadora de governo, cheia de variedade e desordem, dispersa uma espécie de igualdade para iguais e desigualmente os iguais"(Platão, a República, 558-C). O poder dos filósofos em não abraçar uma forma democrática de governo, tendia para a exclusividade e ignorância à riqueza da diversidade numa comunidade e por isso, não era propício, incentivar um líder que fosse ele, surdo.

Outro momento, de um outro modo, revelou-se quando, em Roma, o imperador Justiniano criou um código (AD 528), que identificou as pessoas "surdas-mudas", como alguém que necessita de uma atenção e proteção especial já que considerava que "(...) o surdo e mudo de nascença, sem exceção e sem levar em conta o grau de inteligência, [está] condenado a uma infância perpétua" (Peet, 1857:32). Estávamos perante uma constante fixação sobre as condições sociais dos surdos na sociedade. Dessa fixação, da marginalização sistémica assim como da contínua negligência sobre os mesmos, poderemos tirar o partido e afirmar que, naquela época, especificamente, os grandes mentores e filósofos, demonstram-nos que os Surdos tinham um efeito sobre as comunidades em seu

redor e geraram, ainda que de forma negativa, reflexões acerca do seu *status* social.

Porém, a importância da liderança Surdos começa a se tornar evidente quando Gadner (1995), revela a importância de uma liderança centrada na capacidade de contar histórias¹⁹ e transmitir esses valores de geração em geração, quer pelas crianças dos internatos, quer pelos adultos inseridos nos movimentos. Para Gadner, o poder de contar histórias ajuda a fornecer contextos de enfoque nas práticas da liderança Surda demonstrando as principais características dos seus líderes. O autor, aprofundando a sua teoria, constata na habilidade dos líderes Surdos em atrair os outros para o seu ponto de vista e, atendendo às histórias que transmitem, verificamos que os problemas resultam em soluções comuns (soluções lógicas e práticas), inovadoras (uso criativo dos pontos fortes já identificadas), ou visionárias (capacidade de encontrar soluções de desastre).

A História da Comunidade Surda, está repleta de situações comuns que levam à mudança inovadora. Uma delas ocorre, precisamente, durante a Revolução Francesa quando, em massa, um grupo de Surdos avança e revela o seu manifesto contra as decisões da Sociedade dominante no que concerne aos métodos educativos aplicados e às decisões sobre a gestão do Instituto de Surdos Mudos de Paris (Scouten, 1984).

Nesta época, ocorria o esmagamento da Língua Gestual através da imposição de métodos oralistas, sendo que as Escolas optavam por esse método no ensino e na formação das crianças e jovens Surdos. Porém, em alguns locais, nomeadamente, em Paris, o professor e diretor de Instituto de Surdos Mudos de Paris, o Abade L'Épée, optou por aprender a língua dos seus alunos e, a partir daí, ensiná-los as doutrinas da Igreja assim como a ler e a escrever. Com esta decisão, Abade L'Épée, passou a ser amado e idolatrado pelos Surdos que, ainda hoje, século XXI, lhe chamam “pai dos Surdos”. Após a sua morte, o seu sucessor, Abade Sicard, deu continuidade e valorizou os métodos do seu mestre e prosseguiu com o uso da Língua Gestual como sistema de comunicação no ensino e na aprendizagem dos alunos Surdos que frequentavam o Instituto.

¹⁹ Storytelling

Porém, em 1792, pela força da República Francesa, Abade Sicard foi preso. Os alunos Surdos, contestando essa prática social, juntaram-se e caminharam pelas ruas de Paris até à Assembleia Nacional, com o intuito de pleitear o seu professor. Chegados ao local, o jovem Jean Massieu, gesticulando compulsivamente, colocou uma petição na mesa do Tribunal e alegou o pedido de libertação do seu mentor, afirmando que “Este homem é bom e justo. Pedimos-lhe a sua liberdade.” (Bender, 1981:78)

A petição foi ouvida e aprovada.

Nesta narração, ainda que tenha sido revelado o nome de uma pessoa Surda, na frente do movimento, o poder do grupo, como um todo, consegue salvar e mudar a imposição social, inicialmente aplicada. Verificamos que a liderança surda, nestas condições, se enquadra numa perspetiva de liderança inovadora proposta por Gadner, uma vez que se ocorre a mudança de uma ação significativa, a fim de aumentar as formas de investimento que se faz no bem social de uma comunidade. Segundo Couto (2002), a liderança inovadora proposta por Gadner traz “ (...) uma nova reviravolta para a história (...)” (Couto, 2002:12-13), a fim de se conquistar a mudança das sociedades dominantes e, como tal, com este movimento coletivo e dadas as consequências sociais que o mesmo trouxe, estamos perante algo inovador e socialmente significativo quer para a comunidade Surda quer para a sociedade dominante.

Vejamos um outro momento coletivo amplamente conhecido no surgimento da Liderança Surda e que se conta ao longo dos tempos – o Movimento Deaf President Now (DPN).

Nos anos sessenta (60), a sociedade vivia com as atenções voltadas para a “(...) preocupação especial pelos pobres, os incapacitados, as minorias – o movimento pelos direitos civis, o ativismo político, os diversos movimentos de “orgulho” e de “libertação”” (Sacks, 1998:162). Paralelamente, a comunidade Surda vivia a lentidão do reconhecimento das Línguas Gestuais, enfrentando a “(...) resistência [...] legitimada cientificamente (...)” (*ibidem*) no Congresso de Milão, no ano de 1880. Forçosamente obrigados a obedecer a um método onde o

som era prevalecido, através de estudos academicamente realizados²⁰ e das representações sociais que iam sendo mostradas pela comunicação social²¹ “(...) os surdos iam a pouco e pouco reunindo um senso de auto-estima e esperança, de modo geral, com a diversidade cultural (...) [ganhando] (...) uma nova consciência, novos motivos, novas forças de todos tipos estavam se combinando – um novo movimento em marcha, gestava-se um confronto.” (*ibidem*:163-164)

A ascensão do “Orgulho Surdo [e do] Poder Surdo” (*ibidem*:164) impulsionaram a que dia 3 de Março, do ano de 1988, um movimento demarcasse os Surdos.

Nessa data, iniciava-se a candidatura à presidência da Universidade Gallaudet²². Segundo o corpo docente, seria importante dar continuidade à gestão da Instituição por parte de ouvintes que não dominavam a Língua Gestual, recusando toda e qualquer candidatura de Surdos/as. Sabendo deste ofício, toda a comunidade educativa surda (alunos, professores surdos, funcionários), juntou-se em protesto, fazendo greve durante sete dias seguidos, chegando mesmo a fechar o campus da escola a cadeado.

Sacks (1998:166), deleita este movimento afirmando “(...) o fervor e o empenho dos manifestantes, [demonstravam o quanto] o protesto era a vanguarda de um crescente movimento nacional pelos direitos dos surdos”

Durante esse motim comunitário não violento, quatro jovens estudantes (Jerry Covell, Tim Rarus, Greg Hlibok e Bridgetta Bourne-Firl) lideravam o grupo, apelando a eleição de um presidente Surdo. O manifesto encorajou todo o corpus educativo onde, em conjunto, persistiam na mudança. Coberta de faixas, bandeiras onde se lia as palavras “Deaf President Now, o campus da mais antiga Universidade de Surdos no Mundo, mergulhou-se num momento em que, com sucesso, a comunidade surda deu o Gesto à importância da presidência de alguém que fosse Surdo, semelhante a eles, que os compreendesse e lhes preservasse o valor linguístico e cultural.

²⁰ William Stokoe, na década de 1950, estudou e deu conta de que a Língua Gestual “satisfazia todos os critérios linguísticos de uma língua genuína, no léxico e na sintaxe, na capacidade de gerar um número infinito de proposições” (Sacks, 1998:88)

²¹ *Children of a lesser God*, um filme norte-americano publicado no ano 1986, onde retrata uma história comovente e sensível sobre a relação entre o professor e a sua aluna Surda, onde as diferenças linguísticas e sociais se destacam e a Língua Gestual é afirmada como sistema de comunicação das Pessoas Surdas.

²² A universidade Gallaudet, é uma Escola de Surdos fundada no ano de 1800 pelo presidente Abraham Lincoln, sendo implementada com o objetivo de ser o local de instrução para os Surdos residentes nos Estados Unidos da América. A universidade Gallaudet tem níveis de ensino que vão desde o pré-escolar até ao ensino superior, tendo os Surdos a oportunidade receber a educação através da sua língua natural, a Língua Gestual.

A 10 de março fora vencida a causa e, humoristicamente, anunciou-se pelos Gestos dos estudantes, “Foram precisos sete dias para criar o mundo, precisamos de sete dias para mudá-lo” (*Ibidem*:171)

Reconhecidos pelo seu presidente, observaram os Gestos da vitória...

“Este é um momento histórico para os surdos do mundo inteiro. Nesta semana podemos verdadeiramente afirmar que, juntos, unidos, superamos nossa relutância em defender os nossos direitos. O mundo assistiu à chegada da maturidade para a comunidade surda. Não mais aceitaremos limites ao que podemos realizar. O maior elogio vai para os estudantes do Gallaudet, por mostrar-nos exatamente, mesmo agora, como alguém pode aferrar-se a uma ideia com tamanha força que ela se torna realidade.” (Sacks, 1998:170-171)

Ainda o autor, cita as palavras de uma administradora da Universidade que assinala esta data como “um momento muito especial, que era único, um movimento pelos direitos civis na história dos surdos.” (*Ibidem*:166) Pois, a partir desse dia, quer o presidente quer o corpo da administração da Universidade, passou a ser gerido por Surdos. Começaram a eleger e selecionar superintendentes, administradores, professores e funcionários Surdos que pudessem trabalhar ativamente dentro das Escolas de Surdos e esse exemplo acabou por se espalhar por várias escolas de Surdos tanto nos Estados Unidos da América, como no Brasil e na Europa.

“(...) a postura muito diferente dos estudantes, [...] transmite um novo e totalmente desinibido senso de prazer e justificação, de confiança e dignidade [...] representa uma ruptura decisiva com o passado, que apenas alguns meses atrás não se poderia imaginar.” (*ibidem*:173)

Senge (2002) afirma, a mudança pode surgir quando ocorre a interação entre a “semente” e o “solo”, cujos resultados se tornam visíveis, a confiança se demonstra e as pessoas mostram-se dispostas a fazer a mudança. Com o movimento DPN, a crença de que as melhores condições para o desenvolvimento da comunidade seriam a eleição de um presidente Surdo, cresceram e suscitaram a mudança, sendo que a liderança surda se manifestou com sucesso em oposição com a sociedade dominante.

Além do que já foi abordado, especificamente as questões da liderança inovadora, verificamos que a liderança Surda suporta uma outra característica, a liderança adaptativa, abordada por Heifetz & Laurie (1997). Segundo os autores, os líderes que se impõe num movimento são capazes de ver um problema com objetividade e adaptar a situação tendo em vista o sucesso. Nestes exemplos específicos da história, os alunos Surdos ao realizarem os manifestos e este terem sucesso, demonstram que num sistema em que haja controvérsias, importa nortear e adaptar as práticas, ressaltando os valores e os laços comunitários de um grupo.

O trabalho de Heifetz & Laurie na matéria da liderança, sugere que grupos podem adotar e expressar uma variedade de valores, tal como os alunos surdos fizeram. Eles levaram a situação e as barreiras que os impedem de alcançar seu objetivo, adaptando as suas estratégias tendo em vista o resultado desejado. A comunidade surda passou pelos canais aceitos de governo para protestar, argumentar e ganhou. Mas, caso esse sucesso não resultasse, eles se voltariam para um método menos aceitável, mas mais eficaz para atingir seus objetivos, ou seja, eles se adaptam consoante a situação e os resultados.

Para o estudo, importa compreender que este sistema de comunidade de liderança não surge pela primeira vez. Já surgiu em estilos ligeiramente diferentes e no seio de diferentes culturas tais como, movimentos feministas, grupos nativos americanos e grupos afro-americanos que são vistos como exceções raras e surpreendentes para o corpo principal dos líderes. Normalmente, os líderes são identificados como sendo alguém da cultura dominante, com uma forte posição de poder. Porém, agora há um reconhecimento de que cada comunidade tem sua própria maneira de organizar e dirigir uma mudança progressiva e esse entendimento crescente, revela-se como uma evolução natural dentro do campo de estudos de liderança.

A Comunidade Surda, neste caso, tem sido afetada com uma mudança duradoura tal como e pode verificar nos exemplos atrás referidos. Essas histórias, muitas vezes, não são utilizadas para provar a capacidade de liderança devido ao fato de que, nestas situações, parecer que a comunidade se eleva em conjunto, de forma orgânica, sem a orientação de um indivíduo. Em estudos de liderança atuais, diversas culturas minoritárias têm sido documentadas como a utilização de

uma forma mais colaborativa de liderança, resultando em influências muito semelhantes aos surdos no que diz respeito à sociedade dominante. Neste contexto, ao ampliar a definição de "líder", incluindo formas de comunidade e movimentos colaborativos, integramo-nos numa dimensão rica da prática da liderança.

2.1 A Figura do Líder e o Gesto da Liderança Surda

Lane (1996) ao abordar os seus estudos sobre a comunidade Surda, verificou que cerca de setenta e oito por cento dos/as Surdos/as, são oriundas de famílias maioritariamente (se não totalmente) compostas por ouvintes. Nessa diferença, focados na formação dos seus filhos, esses familiares apostaram na sua formação em regime de internato nas escolas/asilos que respondessem às suas necessidades. Ironicamente, com essa atitude educativa, acabaram por apoiar na formação de uma comunidade minoritária que, a partir do século XVIII, iniciou as reivindicações pelos seus direitos de cidadania que são relatadas e transmitidas ao longo das gerações. Curiosamente, a cultura surda é uma cultura documentada e transmitida de geração em geração (Lane, 1992), cujas experiências são compartilhadas, definindo-se, dessa maneira, do valor da comunidade e o poder da liderança.

Questionemos: Seremos nós credíveis ao pensar que a luta para essa militância deverá ser feita por um líder em específico? Que esse líder deverá ser Surdo? Que as suas decisões deverão ser demarcadas por fatores históricos e sociais ocorridos com a Comunidade Surda?

Tecendo concepções gerais e mergulhando nas lideranças Surdas, vamos descortinando questão a questão, produzindo conceitos gerais de liderança e afunilando para acontecimentos reais da liderança Surda.

De acordo com Robbins (2007), liderança é a capacidade de influenciar pessoas para o alcance das metas, sendo essa liderança atribuída por meio de um alto cargo na organização ou emergência informal dentro da estrutura.

Bennis (1959) prescreve que a dimensão da liderança tem sido sempre utilizada como um fator crítico para as teorias e estudos acerca do comportamento organizacional. Inicialmente olhava-se para o líder, enquanto detentor de um poder, definindo-o segundo as suas características pessoais, segundo os seus comportamentos e tendo em conta o resultado de uma situação ocorrida. Porém, com o desenvolvimento das teorias em torno da prática da liderança nas organizações, delineou-se um conjunto de competências fundamentais de se fazer liderança: definição de objetivos e condução compartilhada no alcance dos mesmos.

“(...) Esperava-se, do líder de ontem, que ele aprendesse pela organização, deixando ao restante da equipe a tarefa de apenas realizar. Demanda-se, hoje, uma liderança que procure entender e acelerar o processo de aprendizado organizacional, permitindo e incentivando o pensamento e a ação integradora em todos os níveis. Sai o chefe que assegura o cumprimento de metas quantitativas de produção, entra o condutor de pessoas, capaz de tirar delas o que têm de melhor, em benefício delas próprias, na medida em que realizam seus potenciais, e da organização com que colaboram.” (Neto, 2010:1)

Adicionando à citação de Neto (2010) e mergulhando para as questões dos grupos e das organizações, Moscovici (1994:5) afirma que “ (...) pode-se considerar equipe um grupo que compreende seus objetivos e está engajado em alcançá-los, de forma compartilhada.” Segundo o autor, o ponto central da liderança, a competência de conduzir os membros do grupo em torno de objetivos compartilhados para que todos possam colaborar no alcance dos resultados obtidos. Os objetivos são como bússolas que orientam a ação e o futuro de uma organização sendo que deverão ser definidos de acordo com as necessidades e com os desejos do grupo, não do líder.

Jean Massieu, ainda que liderasse um grupo de alunos surdos tendo em vista a libertação do seu professor, só o conseguiu porque o grupo assim entendeu, assim compreendeu e valorizou. Caso contrário, individualmente, esta luta nunca seria conseguida e a petição jamais teria passado pela mesa do Tribunal em Assembleia Nacional. É importante compreender que “(...) liderar é influenciar e conduzir pessoas nas situações em que é identificado um objetivo claro e definido, que busca os resultados desejados”. (Ervilha, 2008:54).

O papel-chave do líder é guiar e conduzir, com paixão, o grupo para o alcance dos mesmos. O líder torna-se eficaz quando consegue que o grupo colabore, aja e apoie na conquista do objetivo que desejam e querem. A eficácia do líder é fundamental na fase de criação e na construção das equipas sendo, à partida, definida pela eficaz e proficiente escolha dos membros que constituem esse mesmo grupo.

Tichy (1999: 38), realça essa conceção quando cita “(...) líderes realizam coisas liderando, isto é, guiando e motivando outras pessoas. Ditadores dão ordens, usando o medo e a punição para conseguir obediência. Líderes moldam as opiniões das pessoas e ganham seu entusiasmo, usando toda a oportunidade que aparece para enviar suas mensagens e conseguir aliados.”

Gil (2011:45), retratando a liderança nos Surdos, evidencia o poder dos líderes Surdos nas militâncias já que “Estes indivíduos são líderes porque não só buscam a inspiração para a sua comunidade como têm uma forte identidade surda e um bom conhecimento (...)”

Perante um grupo culturalmente constituído e com uma implicação linguística nas suas práticas diárias e comunitárias, gera-se a necessidade de se compreender qual o sentido dado à pertença ou não àquela comunidade. Desse modo, não obturando do critério da língua gestual como forma de pertença, neste sentido, à semelhança de Casterline e Croneberg (1965) in Gil (2011:44) damos ênfase “(...) à participação social das pessoas Surdas e o critério político que contempla a influência na organização da comunidade.” A pertença na comunidade Surda rege-se pelo critério da semelhança, da língua, da socialização bem como da participação nos movimentos e nas lutas. Desse modo, sendo os membros Surdos, cremos que o líder também o deva ser.

A liderança, nos Surdos, assume-se como um “(...) antídoto mais eficaz contra a discriminação” (Gil, 2011:51) sendo que “(...) um «líder», deve (re) conhecer as regras das suas sobrevivências, princípios, tradições, costumes.” da comunidade a que pertence. O líder (Surdo) tem de ser auto consciente e procurar formas de combate a fenómenos de discriminação e exclusão social, beneficiando-se em tomadas de decisão coerentes e que regem aos princípios e valores da sua comunidade e dos seus membros.

Morais (2013:359), defende e cita que “Um líder que representa Surdos tem de ser Surdo [...] nativo de Língua Gestual porque é a única forma de se entender perfeitamente com a Comunidade”. Surdo de nascença, falante nativo da Língua Gestual e ativista no Movimento Associativo, este autor vai de encontro com a intenção de que o líder tem de prestar atenção aos membros, relacionar com as pessoas e buscar a motivação e o empenho das pessoas, fazendo a manutenção de uma atmosfera interna positiva (Kozlowski & Ilgen, 2007) que beneficie a organização.

Do que o líder precisa para ser bem-sucedido? Paixão. A paixão é o que distingue o extraordinário do comum. Quando relembro minha carreira, reconheço que a paixão me capacitou a fazer o seguinte: acreditar no impossível, sentir o inesperado, tentar o inaudito, realizar sonhos, conhecer, motivar e liderar pessoas. (Maxwell, 2008:59)

Os líderes, desenvolvendo a capacidade crítica e criativa do grupo, facilitam o desenvolvimento profissional e pessoal dos mesmos e da organização. Mas como “A liderança envolve a cabeça e o coração e é tanto analítica quanto interpessoal. [o líder deverá] Ter discernimento para saber quando ser sangue-frio, racional e decisivo e quando ser sangue-quente, amável e participativo, é um grande desafio pessoal.” (White, 2007:3). Com isto pretende-se perceber que, na dinâmica da liderança e gestão dos grupos, apesar de cada elemento aprender a relacionar-se com os outros, em momentos de maior interdependência grupal, o líder precisa mostrar suas habilidades e colocar a “cabeça” no traçar dos objetivos e o “coração” naquilo que se faz, dando motivação para continuar quando os outros já desistiram.

No exercício da liderança, seja ela de que natureza for, não basta conduzir o grupo para o(s) objetivo(s). “Um líder é líder porque tem seguidores” (Cunha, 2013:35) que o escolhem e acreditam no seu potencial e forte motivação para dar a cultura à organização. São os seguidores que escolhem os seus líderes para com eles colaborarem e atingirem os objetivos do grupo. Sem os seus seguidores, o líder não consegue o estatuto de líder nem a importância do seu papel enquanto árbitro do funcionamento organizacional, onde o seu papel é

facilitar e fazer com que os seus seguidores executem as atividades de forma otimizada tendo em conta o sucesso dos objetivos.

Chiavenato (2004:42) cita que, os líderes ao agirem desse modo fazem com que “as pessoas passam a ser consideradas como parceiros da organização que tomam decisões a respeito de suas atividades, cumprem metas e alcançam resultados”. Na verdade, o que está subjacente a esta ideia é que o líder, ao envolver todo o grupo (líder e seguidores) na dinâmica da organização, promove e provoca alterações positivas (ou negativas) no ambiente organizacional, atingindo a competência básica de um processo de liderança: a mudança. Para este autor, mais do que motivar, o líder é o indivíduo que é capaz de dirigir a atenção para o objetivo e ajustar os interesses individuais, sendo que o líder precisa de ter uma grande capacidade para entender e conhecer os seus seguidores, as suas opiniões, as suas ideias que recolhe ouvindo-os.

Escutar e comunicar devem ser, indiscutivelmente, duas componentes essenciais na relação entre os líderes e os seguidores uma vez que, seguindo a afirmação de Chandler e Richardson (2008:74), “Agora, mais do que nunca, a comunicação está no nosso sangue. É o componente vital de toda a empresa. (...) Uma boa comunicação origina confiança e respeito.”

A confiança entre líderes e seguidores poderá ser conquistada através da observação das necessidades de cada um, da gestão das motivações e do potencial mas o essencial, a nosso ver, passa pela comunicação já que o líder, face às mudanças deverá sempre introduzir informações, dar feedback, apresentar propostas claras, simples e objetivas para que as atividades e o desempenho do grupo, numa organização, seja eficaz.

A comunicação é imprescindível para a eficácia de uma liderança. Sem comunicação não tecemos nem compreendemos o fim para o qual a nossa luta se destina. Ao longo deste processo, é necessário que haja elementos que sejam eficazes e bons comunicadores tendo em vista a mobilização do grupo assim como na transmissão da história ao longo de gerações. Quer a comunidade Surda, quer outras comunidades minoritárias, ressaltaram a sua História a partir do contar de histórias e da transmissão dos valores a partir do Gesto. Se tal não ocorresse, os líderes Surdos e os fenómenos de liderança ocorridos, hoje em dia, não seriam estudados nem observados nos processos de investigação.

O reconhecimento das funções de liderança, permitem ao líder (Surdo) criar uma nova geração preparada para dar continuidade à mudança e à emancipação da sua organização e, com a participação dos Surdos e a articulação entre estes e os seus líderes, dentro dos movimentos [associativos] surdos, é enfatizada a importância da Língua Gestual na produção das identidades, da cultura e da reivindicação para a cidadania plena é visível ao longo de todas as atitudes e valores que a comunidade demonstra.

Por outro lado e porque “(...) a mão significa também *conhecimento*.” (Antunes, 2005:54), o Gesto, enquanto forma de comunicação dá o poder de influência dos líderes sobre a comunidade e suscita a mudança. A história é testemunha disso, quando relata o sucesso das reivindicações e o modo como a Língua Gestual permite salvar o amado professor em plena Revolução Francesa, concentra uma elite de Surdos letrados e inicia a expansão do Movimento Associativo bem como mobiliza um campus em manifesto contra a impossibilidade de uma instituição ser gerida por Surdos.

Robbins (2007), defende que entender o comportamento organizacional nunca foi tão importante quanto compreender as rápidas mudanças que estão a acontecer no ambiente macro. O autor, alimenta a ideia de que o imprescindível era incentivar os líderes Surdos a entender o sistema social e prever o que enfrentar para se adaptar. (Heifetz & Laurie, 1997)

A estratégia organizacional, a adaptação das práticas e a luta dos membros das organizações constituem um sentido que os une. Os movimentos surdos, através do Gesto do manifesto, reivindicam-se os direitos. Os líderes Surdos observam, refletem, adaptam e (re)definem, junto com a comunidade, os principais critérios da liderança: “(...) a defesa da língua gestual e a aceitação dos seus pares como membro[s] da comunidade (...)” (Gil, 2011:44), adequando estrategicamente as suas ações mediante as tendências macrossociais que regem. Há Gestos nas lideranças Surdas e a sua cultura é determinada pelo sucesso e pela satisfação perante o progresso, o envolvimento e o alcance da inclusão de todos, por todos e para todos.

2.2 O Líder Surdo em Evidentes Lideranças Surdas

A importância de se ter líderes no seio de uma que demonstre habilidades de conduzir e motivar as pessoas de forma adaptativa perante as mudanças sociais, é imprescindível em qualquer organização.

Cada líder tem que se adequar às novas estruturas organizacionais, uma vez que trabalhar com diversos tipos de pessoas não é uma tarefa fácil, já que o ser humano é dotado de uma diversidade de comportamentos e motivações que exigem uma percepção apurada. Ou seja, no seio da comunidade, para entender o sistema social do grupo, os líderes tendem a moldar os seus comportamentos, partir de diferentes formas de comunicação, assumir valores culturais para determinar a satisfação do seu grupo e assim pertencer. (Heifetz & Laurie, 1997)

E os líderes Surdos? Serão as Associações credíveis para se considerarem um sistema social organizado que teça para a mudança das mentalidades da sociedade, onde o papel da Pessoa Surda é o centro dessa transformação?

“A sociologia permite observar o meio da Pessoa Surda no seu centro, nomeadamente na Associação de Surdos, que promove o desenvolvimento da sua autonomia e sobrevivência, das participações, demonstrações da vontade e até da responsabilidade da gestão das atividades desse centro” (Moraes, 2013:358)

A viabilidade de existir uma Liderança Surda não se encontra claramente escrita e documentada em artigos nacionais escritos, mas sim no centro das Associações de Surdos, do Movimento (Associativo) Surdo. Relatam-se fenómenos históricos, acontecimentos mediáticos e situações que, analisando a fundo, emergem o senso de processos de liderança.

Existe uma liderança da Comunidade Surda que não se relaciona com a posição hierárquica das organizações modernas, demonstrando mais informalidade e um nível de inferioridade quanto à posição de líder, de insegurança e de imagem negativa para as pessoas Surdas. É nesse sentido que se dá o valor ao *storytelling* e à capacidade deste contar de histórias que vai passando de geração em geração, no seio das Associações de Surdos e desse

modo de constituem identidade e se floresce o compromisso social em se fazer algo nesta causa reivindicativa.

Os espaços onde os Surdos frequentam, intensificam os laços culturais e cada Pessoa Surda tem uma maneira individual e coletiva de viver com a Cultura, de olhar para ela e de agir.

“ (...) saliento esse espaço porque é nele onde muitos surdos começam a se ‘ver’ surdos, a ‘abrir as suas gavetas’ de culturas, onde são narrados, se narram, se constituem e são inventados” (Gomes, 2011:131)

Na revelação da História e das formas de colaboração e cooperação no exercício da Liderança dá-se a compreensão das normas culturais e das relações que se pretendem construir entre os líderes e os seguidores, num jogo em que a Cultura se alia ao Movimento (Associativo) Surdo.

Uma vez que a cultura é o que possibilita a criação de espaços em que as pessoas podem se sentir ‘seguras’ e ‘em casa’, a Cultura surda é mais do que um ajuntamento de idéias, narrativas e materiais. Ela é fundamentada na diferença que funciona como recurso. (Karnopp, Klein e Lunarndi-Lazzarin, 2011:28)

É na negociação entre a Cultura Surda e a Cultura ouvinte, que os Surdos vão conhecendo e construindo reflexões acerca do modo como os ouvintes os representam. Com as constantes mudanças que a Cultura vai tendo em adaptação às restantes culturas e na transformação social que ocorre ao longo do tempo, segundo Gannon (1981), um dos passos mais importantes da identificação das lideranças Surdas é a autoconsciência dos líderes e da comunidade por parte da sociedade.

“A liderança da Comunidade Surda deve combater o fenómeno social e o preconceito sobre o tratamento da deficiência auditiva e deve ser uma aliada às condições da minoria linguística, incluindo as diferenças de classe, raça e género, entre outros [...] avançando no sentido de contribuir efectivamente para o acesso à igualdade de oportunidades.” (Morais, 2013:361)

Independentemente do tipo de liderança que pretendemos assumir, toda e qualquer organização tem dentro de si líderes e seguidores que, em conjunto, delineiam e transformam os seus objetivos em práticas exequíveis, tornando as suas práticas eficazes. Os Surdos, através da sua militância coletiva, complementam uma diferente visão das lideranças, sendo importante observá-los e estudá-los mediante as suas decisões pelo bem cultural e comunitário pois é nelas que se emerge a história dos Movimentos (Associativos) Surdos e se relatam fenómenos de Liderança Surda através do Gesto em afirmação.

É na confirmação de um Líder Surdo que a liderança se evidencia e a mudança ocorre. Os seguidores escolhem-no, voluntariamente, e dão nele a confiança, a sua identidade e o Gesto que os representa, assim como asseguram que este a eles pertence e por eles assume decisões e transformações sociais ocorridas em prol da cidadania e do direito à socialização das minorias.

A imagem social que os *mainstream* têm da comunidade Surda provoca percepções e intenções negativas e preconceituosas em relação aos mesmos.

Assim, muitos dos líderes Surdos/as procuram, nos seus movimentos, criar a sua própria imagem cultural e demonstrar o valor do Gesto. Inicialmente dentro de si e de forma tradicional, mas depois decidiram expandir e optar por partilhar essas vivências com a comunidade dominante, através da literatura, da arte, do cinema, do teatro e, ainda que não seja tão cultural, através da implementação de associações de Surdos na Europa e no Mundo.

Desse modo, a evidência das lideranças das Pessoas Surdas, para os líderes Surdos não vigora a construção de um modo competitivo de fazer liderança em confronto com os ouvintes. Importa antes o modo como as suas práticas colocam em evidência a eliminação dos preconceitos sociais colocando, em evidência, a organização e o modo como o coletivo constrói a sua visão tendo em conta a transformação social. Respeitando o Surdo não só pela sua reivindicação mas também pela língua, a Língua Gestual é o centro linguístico na tradução das lideranças Surdas, e o fator de identificação da comunidade Surda, quer nos Movimentos (Associativos) Surdos, quer na escola, quer na família ou até mesmo na sociedade.

Capítulo III - Enquadramento metodológico

Nota Introdutória

Desenvolvendo até agora um enquadramento teórico-conceitual, consideramos como definição metodológica a centralidade na componente empírica, valorizando o Gesto e o contributo dos intervenientes Surdos.

Relevo a ideia de que, apesar da importância do enquadramento teórico para a formulação e estudo da problemática, foi com a participação dos Surdos no estudo que recolhemos, de modo formal e/ou informal, os dados e estabelecemos o rumo da nossa investigação, assim como formulamos perspetivas e representações dos atores sobre a sua história e prática no contexto da liderança associativa.

Na construção de conhecimento sobre o contexto em estudo, não considerando as noções pré-estabelecidas, mas assumindo “um conjunto aberto de asserções, conceitos ou proposições logicamente relacionados e que orientam o pensamento e a investigação” (Bogdan&Biklen, 1994:52), conseguimos conduzir a ruturas epistemológicas e/ou mudanças de paradigmas no decorrer da investigação. Para este estudo, a visão de entendimento do investigador terá influência na condução da investigação e na condução do corpus de análise, lançando-nos entre avanços e recuos, redefinindo o foco de estudo assim como as questões aí subentendidas.

Para o desenvolvimento deste capítulo, após uma breve nota introdutória, pretendemos demonstrar, de modo descritivo, interpretativo e argumentativo, as nossas opções metodológicas, as técnicas de recolhas de dados e o processo de análise e interpretação dos dados, encontrando a centralidade e o senso das Lideranças Surdas que se vão produzindo entre os Movimentos Surdos e o Associativismo.

1. Fundamentação Epistemológica e Metodológica

Para delinear qual a melhor metodologia a ser aplicada, inicialmente, realizaram-se extensivas leituras de autores que escreveram sobre investigação, práticas e saberes metodológicos no campo das Ciências Sociais e Humanas.

Desse modo, tivemos em consideração a importância de uma descrição e definição cuidadosa, detalhada e rigorosa de toda a dinâmica da investigação.

Assumindo como técnica o processo de recolha e tratamento de dados, à metodologia, tivemos em consideração todas as “formalizações particulares do procedimento, percursos diferentes concebidos para estarem mais adaptados aos fenómenos e domínios estudados” (Quivy & Campenhoudt, 1992:25)

Na realização deste trabalho de investigação, pretendemos analisar e compreender a construção de fenómenos de liderança no seio do Movimento Associativo, tendo em conta, percursos de vida e narrativas dos entrevistados Surdos, Líderes, que constroem e descrevem significado ou significados perante os seus atos. Além disso, iremos referenciar os movimentos, abrangendo a participação social, comunitária e associativa dos Líderes Surdos nas Associações de Surdos onde, dia-a-dia, vão deixando marcadores culturais que mostram e definem o rumo para os seus principais objetivos.

Considerando que “(...) os indivíduos e os grupos sociais têm o direito a serem iguais quando a diferença os inferioriza e o direito a serem diferentes quando a igualdade os descaracteriza.” (Sousa Santos, 2003:458), achamos que o estudo das lideranças Surdas, em contexto associativo, tendo em conta as especificidades da Comunidade Surda, o seu valor Cultural, Histórico e a produção linguística através da Língua Gestual são todo um fator que nos faz privilegiar a opção de realizar um estudo próximo destes atores.

Focalizando-nos no estudo de uma comunidade considerada minoritária e específica, onde o desleixo das ciências sociais (Delaporte, 2002), subjugada pelo discurso médico sobre a surdez, faz assistir ao errado reconhecimento da condição se Ser Surdo, achamos importante assumir, pela mesma via (das ciências sociais), todo um procedimento metodológico com base na compreensão do contexto e acontecimento específico, aplicando uma atitude qualitativa.

Na definição da metodologia e das técnicas a serem utilizadas para apoiar e tornar a investigação credível e fundamentada, a procura de referenciais teóricos serviu de base para a consolidação da pergunta de partida e definição do objeto de estudo. E o mais interessante aqui foi que nos deparamos com duas realidades controversas mas lógicas: uma extensiva bibliografia acerca dos estudos sociais, históricos e educativos da Comunidade Surda, das Teorias das

Organizações e das Lideranças em contexto escolar e, por outro lado, dificuldades na procura de bibliografias que abordassem a temática das Lideranças e do Associativismo Surdo em Portugal.

Assim, “(...) ancorado num paradigma qualitativo e numa perspetiva fenomenológica, que procura dar conta da compreensão interpretativa que subjaz à diversidade de interações humanas no contexto organizacional” (Ferreira, 2012:149), e valorizando a experiência dos Líderes Surdos como processos de construção de significados, procuramos analisar e compreender até que ponto as lideranças Surdas emergiram, tendo em conta os Movimentos Surdos e a implementação do Associativismo como modo de representação social da Comunidade. Privilegiando o contexto, os sujeitos, as experiências e vivências, a atitude qualitativa será a mais adequada, uma vez que “...o decurso das conexões e das regularidades pode ser interpretado pela compreensão. Uma compreensão do comportamento humano que tenha sido obtida pela interpretação acarreta uma “evidência” qualitativamente específica que é, em grau e dimensão, *sui géneris*”. (Webber, 1995:314).

Por outro lado, segundo Bogdan e Bilken (1994), é através do procedimento metodológico qualitativo que nós, investigadores em ciências sociais, teremos a possibilidade de captar e interpretar a realidade tendo em conta a diversidade, a multiculturalidade e o respeito do outro como um igual. No entanto, acordando nós com Bourdieu (2001), para que o resultado seja sempre o mais fidedigno possível, a prática científica qualitativa implica a necessidade de recorrer a um conjunto de técnicas de investigação conjugadas. Desse modo, para o nosso estudo, não deveremos restringir só à recolha de dados mas também ir ao terreno e realizar entrevistas, recolher informações de documentos já existentes assim como realizar momentos de observação.

As entrevistas, serão realizadas numa perspetiva de *storytelling*, valorizando a “escuta” das narrativas dos líderes surdos, tendo por base, as suas vivências, experiências e trabalhos assumidos no seio do Movimento Associativo Surdo, bem como os momentos em que o seu ato, enquanto líder, mudou o comportamento de um indivíduo, grupo e até mesmo da própria instituição enquanto local e entidade que representa a Comunidade Surda num determinado local. Por sua vez, a recolha documental estará centralizada nos Estatutos das diferentes Associações de Surdos e da FPAS, às quais os entrevistados estão

ligados. Além disso, cremos ser importante incluir uma breve referência à Lei do Associativismo como norma política subjacente às Organizações Não Governamentais. No que concerne à observação e tendo em conta que esta deverá ser imparcial (Durkheim, 1880), torna-se difícil e complicado quando é feita por investigadores que sejam também atores no mesmo contexto dos entrevistados. Optando por seguir a lógica da “escuta”/narrativa dos Líderes Surdos e impedindo que a nossa perspectiva e experiência nesse campo condicione a entrevista e o à vontade dos entrevistados, procuramos que o seu contributo nos ajude a repensar a Liderança como fenómeno de pertença e afirmação da Comunidade Surda na Sociedade. Por outro lado, as nossas considerações acerca desta temática serão uma forma de melhor analisar e interpretar os dados na procura de respostas científicas à luz de fatores individuais e sociais.

2. O Desenrolar da Investigação

No arranque do trabalho de investigação, ainda que de modo lento e demorado, realizamos uma busca intensiva e exaustiva de bibliografia, documentos, testemunhos e legislação que servissem de fundamentação teórico-concetual do estudo das Lideranças Surdas dentro das suas organizações.

Este processo não foi nada fácil nem acessível uma vez que, apesar de haver registos bibliográficos sobre a Educação de Surdos, Língua Gestual, Processos de Reabilitação para Crianças e Jovens Surdos, no que concerne ao Associativismo Surdo e à Liderança Surda existe muito pouca informação.

Como tal, achamos que o fio condutor na nossa investigação seria, sem dúvida, os relatos e as narrativas dos Líderes Surdos, sendo este o primeiro momento de investigação.

Tendo em vista a análise e compreensão dos fenómenos de liderança no seio do Movimento Associativo Surdo, inicialmente, selecionamos quatro Surdos/as, tendo participação ativa no seio de diferentes contextos associativos: ASP, APS, Associação de Profissionais de Lecionação de Língua Gestual (AFOMOS) e FPAS.

Esta seleção, tendo em conta o objeto de estudo, foi definida progressivamente e à medida que estávamos a afunilar o processo de articulação entre as conceções teóricas e os dados empíricos. Era imprescindível “olhar”²³ Líderes Surdos que tivessem desempenhado as suas funções dentro do Movimento Associativo, deixando o seu importante contributo para o reconhecimento da existência de uma Liderança Surda.

Chegar até aos entrevistados, foi uma tarefa fácil e acessível uma vez que já os conhecíamos e tínhamos partilhado momentos de trabalho, de investigação e de convívio. Além disso, envolvendo uma investigadora Surda no processo, fez com que a abertura e a colaboração para a realização de entrevistas e participação neste estudo fosse imediata.

Expostos os objetivos da nossa investigação, realizamos quatro entrevistas, por via da Língua Gestual Portuguesa, não se manifestando qualquer barreira de comunicação. Acreditamos que, por isso, as nossas entrevistas foram longas, descontraídas e os entrevistados cooperaram a cem por cento no nosso estudo, proporcionando-nos uma extensiva recolha de informação.

Todas as entrevistas foram realizadas, de modo presencial, através da Língua Gestual Portuguesa, sendo registadas em formato de vídeo e posteriormente sujeitas a confirmação dos entrevistados perante a transcrição das mesmas.

Antes de começar as entrevistas, de forma clara e simplificada, realizou-se a explicação dos objetivos do nosso estudo, da pertinência da participação do sujeito na entrevista e assinou-se o compromisso do uso das imagens para fins de investigação sem qualquer forma de divulgação.

Na conceção das mesmas, tendo em conta que os entrevistados residem em diferentes Distritos do nosso país (Porto e Lisboa), houve alguma dificuldade na conciliação de datas e horários. Aos que vivem no Porto, foi mais simples e conseguiu-se proporcionar um ambiente confortável para ambos. Aos que são Lisboa, muitos foram os fins-de-semana que se agendaram, se alteraram o que fez com que o trabalho atrasasse. Porém, denotou-se esforço, flexibilidade e disponibilidade de ambas as partes.

²³ Os discursos foram realizados através da Língua Gestual Portuguesa pelo que o canal de receção da informação é feito por via visual, através dos olhos. Daí assumir a palavra “olhar” ao invés de “escutar”, pelo respeito ao verdadeiro enfoque da receção da informação não no sentido auditivo mas no sentido visual.

De um modo geral, os entrevistados concluíram o ensino superior e têm planos para a progressão de estudo pela via de uma Pós – Graduação, Mestrado e até mesmo Doutorado, o que nos proporciona uma experiência enriquecedora enquanto estudantes. Além disso, são participantes ativos no Movimento Associativo Surdo que, para o estudo em questão, permite-nos ter uma abrangência mais alargada perante a perspectiva de Liderança.

Nesta fase de trabalho, a tarefa mais complicada com que nos deparamos foi a necessidade constante de distanciamento entre os investigadores e os entrevistados, assim como a neutralidade na identificação dos/as Líderes Surdos/as, reconhecidos/as pela Comunidade que estivessem, sobretudo, predispostos/as a participar e a conceder a entrevista.

Assim, inicialmente, selecionamos oito (8) Surdos/as, das quais convidamos cinco (5), obtendo a resposta apenas de quatro (4). As quatro pessoas Surdas concordaram em participar na investigação concedendo não só a entrevistas, mas mostrando, também, curiosidade em envolver e colaborar entusiasticamente na discussão e reflexão do estudo, principalmente, em torno do capítulo das Lideranças.

Após a realização das entrevistas, o processo de transcrição dos vídeos e a sua análise, exigiu de nós a maior fidelidade possível. Assumindo a realidade de que estávamos perante duas línguas diferentes, cuja gramática é heterogénea e distinta, tornou-se importante fazer mais que uma revisão da transcrição por parte dos entrevistados Surdos assim como compreender o modo como poderíamos ser fiéis aos testemunhos.

Para a organização e desenvolvimento deste trabalho, assim como no desafio de assumir o papel de investigador sob um olhar distante perante um estudo familiar, foi fundamental trabalhar e ver²⁴ os contributos dos entrevistados Surdos que conosco colaboraram e nos permitiram “ (...) compreender o comportamento [que] é necessário [para] compreender as definições e o processo que está subjacente à construção destas.” (Bodgan & Biklen, 1994:55).

Como tal, para o aprofundamento do tema e para obter as conclusões do estudo acerca das Lideranças Surdas, os testemunhos, as entrevistas e a busca

²⁴ Ver no sentido de escutar. Como os Surdos comunicam através da Língua Gestual Portuguesa, nós, investigadoras, recebemos essa informação por via da visão.

de toda a bibliografia, documentos apoiaram na concepção de todo um desafiante trabalho de investigação.

3. O Processo de Recolha de Dados

“Embora discutamos diferentes tipos de dados separadamente, é importante salientar que eles raramente se encontram isolados na pesquisa.” (Bogdan & Biklen, 1994:149)

Atendendo a esta observação feita por investigadores que trabalharam na desconstrução e validação de uma investigação pela via qualitativa, importa-nos assumir que não é suficiente para a investigação, a recolha exclusiva dos dados empíricos. Aliás, para conseguirmos seleccionar e recolher as informações que possam validar o nosso estudo, necessitamos de contextualizar as mesmas através de uma correta e profunda pesquisa bibliográfica.

Toda essa dinâmica passou não só pela bibliografia mas também documentos, testemunhos, artigos, sites que contribuíram para considerar pertinente a problemática e o estudo a desenvolver. Tínhamos em vista a realização de um Grupo de Discussão Focalizada mas, no cumprimento de prazos de entrega, esta técnica traria mais demoras e não seria desenvolvida com coerência e método.

Passamos a dividir as técnicas de recolhas de dados, em dois momentos: a pesquisa bibliográfica/documental e a entrevista semiestruturada, adicionando algumas notas de terreno que achamos cruciais para o desenrolar da investigação e conhecer o modo como o processo se desenvolveu, dada a investigação ser realizada por uma Surda.

3.1 Pesquisa Bibliográfica e Documental

Assegurando que “O objectivo é, portanto, fazer o ponto de situação acerca dos conhecimentos que interessam para a pergunta de partida, explorando ao máximo cada minuto de leitura.” (Quivy & Campenhoudt, 1992:52), a pesquisa bibliográfica afigurou-se como um fundamental ponto de partida para o estudo das Lideranças Surdas. Numa investigação em Ciências Sociais, a existência de uma

base teórica permite um primeiro olhar sobre a problemática em estudo e constitui-se num momento em que o investigador centra a sua atenção nas perspetivas e conceções em torno da temática que pretende aprofundar.

Inicialmente, incidimos a nossa recolha bibliográfica em torno dos Movimentos Surdos e dos Movimentos Associativos Surdos. Encontramos autores²⁵ incontornáveis e influentes que contribuíram para o reconhecer da Comunidade Surda em várias áreas: Educação, Sociedade, Cultura, Associativismo, Saúde. Além disso, entre teses realizadas no âmbito do Mestrado e do Doutoramento, sobretudo na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, encontramos imensa documentação em torno dessas áreas, como se verifica no Quadro 1, presente em Apêndice 1.

É um facto de que, ao longo da pesquisa documental referente à Surdez, deparamo-nos com uma extensiva referência à Educação o que, inicialmente, fez com que nos desmotivasse e pensássemos como contornar a problemática tendo em conta a pertinência do material teórico já que importa evidenciar referências e estudos em torno de qualquer estudo. Porém, como que virando o funil do avesso, saindo do enfoque na questão da Surdez, deparamo-nos com fenómenos que, na sua base, se assemelham à realidade do nosso estudo: a Liderança enquanto processo de construção social. Seguindo esse rumo, a recolha e leitura de registos bibliográficos em torno dessa temática tornou-se essencial assim como a compreensão do funcionamento das organizações sociais, desenvolvidas por Rego (1998); Fullan (2003); Bergamini (2009); Cavalcanti (2006), entre outros.

Outro dos contributos importantes para o desenrolar da investigação, foram os artigos e documentos da Rede EPNSOL e do Projeto ELOS, da Universidade de Aveiro, assim como os registos efetuados por Ferreira (2012) e ainda desenvolvidos por Silva (2010). As lideranças escolares, reportam, de certo modo, à postura de uma “(...) liderança que seja sensível aos valores, crenças, necessidades e desejos únicos dos profissionais e cidadãos locais.” (Sergiovanni, 2004:10) e que se verifica em organizações que são geridas e partilhadas por um conjunto de atores participativos no processo de tomada de decisão. Compreendemos, nesse prisma, que, enquanto “espaços de lideranças

²⁵ Carvalho; Coelho; Cabral; Gomes, Lane, Sacks.

minoritárias” regidas por um sistema normativo padrão, o “afastamento” da temática da Surdez proporcionou uma maior fundamentação teórica e documental para o nosso estudo, dando o peso necessário e matéria para seguirmos em frente.

Para o estudo da realidade de uma Associação de Surdos, recorremos aos escassos artigos recentemente publicados em Portugal, nomeadamente escritos por Cristina Gil (2011) e Amílcar Moraes (2013). A primeira referência, é um documento que tenta aprofundar as teorias de Liderança Surda a partir de intervenientes Surdos, ancorando uma perspetiva qualitativa de análise das mesmas. O segundo, tendo uma base sociológica, reflete o poder da comunicação, da História, da Cultura e dos Valores de uma Liderança Surda, gerida por Surdos. Adicionando a estes dois contributos, abordamos Jornais Americanos, publicados e guardados nos arquivos da Universidade Gallaudet, a universidade de Surdos sita nos Estados Unidos da América. Nessas publicações, encontramos recentes estudos feitos por sociólogos Surdos e ouvintes que realizam, além de abordarem as Lideranças Surdas ao nível dos cargos assumidos (Presidência de uma Escola/Universidade), fazem a comparação destas com as Lideranças de grupos minoritários.

Como o bombear do nosso estudo se reflete na construção das lideranças Surdas no seio do Movimento Associativo, dentro dos ideais de uma cidadania, encontramos referência ao imprescindível papel do associativismo Surdo para o desenvolvimento pleno da Identidade, Cultura, Língua e Valores da Pessoa Surda, facto que contribuiu para fortalecer e evidenciar teoricamente a necessidade de questionar a Liderança Surda neste mesmo contexto.

À semelhança de Bodgan e Biklen (1994:180), reconhecemos que as “(...) organizações burocráticas têm a reputação de produzir uma profusão de comunicações escritas e ficheiros”. Nesse sentido, ressaltando a importância do conhecimento sobre as estruturas e o funcionamento do Associativismo Surdo e as (in)fluências deste na Liderança Surda, dedicamo-nos à recolha dos estatutos e regulamentações internas das Associações de Surdos em Portugal. Num primeiro momento, procuramos essas informações sobre todas as Associações de Surdos existentes em Portugal mas, dada a sua semelhança e indo de

encontro aos Surdos entrevistados, fomos limitando-nos ao acesso dos normativos da Associação de Surdos do Porto, da Associação Portuguesa de Surdos, da Associação dos Profissionais de Lecionação de Língua Gestual e da Federação Portuguesa das Associações de Surdos.

Os documentos foram recolhidos entre Maio e Junho de 2014, quer através da pesquisa em sites das Associações, quer através da cedência destes por parte dos Presidentes das Associações/Federação (por email). Salienta-se que, apenas uma Associação de Surdos, não tinha os documentos disponíveis no seu site, tendo-nos sido comunicado que os mesmos estão reservados exclusivamente aos seus associados e sem qualquer transparência para o público.

3.2 Entrevista Semi-estruturada

A entrevista, enquanto técnica de recolha de informação, traduziu-se num ato de conversação entre duas pessoas, possibilitando “(...) recolher dados descritivos na linguagem do próprio sujeito, permitindo ao investigador desenvolver intuitivamente uma ideia sobre a maneira como os sujeitos interpretam aspectos do mundo” (Bodgan e Biklen, 1994:134). Nesse sentido, aquando a realização de uma entrevista, no contacto direto entre o investigador e o interlocutor, ocorre

“uma verdadeira troca, durante a qual o interlocutor do investigador exprime as suas percepções de um acontecimento ou de uma situação, as suas interpretações ou as suas experiências, ao passo que, através das suas perguntas abertas e das suas reacções, o investigador facilita essa expressão, evita que ela se afaste dos objectivos da investigação e permite que o interlocutor aceda a um grau máximo de autenticidade e de profundidade” (Quivy&Campenhoudt, 1992:192)

Neste contexto, com a intenção de recolher discursos que nos permitissem chegar à compreensão das construções de uma liderança Surda no seio do Movimento Associativo, focalizando-nos nas ações e comportamentos dos intervenientes diretos neste processo e enquadrando-os no âmbito dos métodos qualitativos de investigação e de análise, pretendemos fazer desta interação

humana, o “(...) desenvolvimento de precisão, focalização e validade de um certo ato social” (Goode&Hatt, 1973:237), onde ambos [investigador e interlocutor] procuram conhecer e compreender os significados de cada questão que é levantada e de cada resposta que é produzida.

Elaboramos entrevistas semiestruturadas com a ajuda de um guião de perguntas (Apêndice II) permitindo a compreensão do fenómeno em estudo, com uma amostra de quatro entrevistas a Surdos que estão inseridas no Movimento Associativo Surdo, assumindo diferentes cargos e responsabilidades de gestão. Denota-se que alguns dos interlocutores assumem mais que um cargo no seio do Movimento Associativo, uma realidade que iremos complementar na análise dos dados empíricos.

Quadro 2: Caraterização dos entrevistados [S1], [S2], [S3] e [S4]

Entrevistado	Género	Idade	Família	Cargos no Movimento Associativo
S1	Feminino	42	Ouvintes	Presidente
S2	Masculino	63	Ouvintes	Coordenador de Projetos e Presidente Honorário
S3	Masculino	29	Ouvintes	Presidente da Mesa da Assembleia Geral
S4	Masculino	38	Surdos	Vice-presidente e Secretário-geral

As questões enquadraram-se em torno de cinco dimensões: Pessoal, Familiar, Escolar, Associativismo e Liderança, o que nos permitiu recolher o máximo de informações possíveis sobre o modo como os entrevistados construíram, criaram e desenvolveram o seu conceito de liderança, no seio do Movimento Associativo Surdo.

No decorrer das entrevistas, tivemos sempre o cuidado e a preocupação em procurar os ambientes e climas aos quais os interlocutores se sentissem seguros e à vontade, de maneira a conseguirmos que, cada um deles, nos transmitissem, livremente as suas vivências experiências pessoais e associativas, os seus sonhos e visões acerca do modo como vivem e trabalham dentro das associações, refletindo as práticas e partilhando as impressões singulares e coletivas dos elementos que compõe a organização. Queríamos conseguir a transmissão do maior número de informações possível.

Tal como fora referido anteriormente, devido ao facto deste estudo estar a ser realizado por uma investigadora Surda com quem os interlocutores partilharam relações associativas e profissionais há alguns anos, o primeiro contacto e a criação de um ambiente propício para as entrevistas foi fácil. Depois disso, bastou-nos deixar fluir o pensamento e “escutar”, com o máximo de atenção e interesse possível pois estes foram momentos únicos e sabíamos que era importante dedicarmo-nos a eles. Assumindo uma epistemologia da escuta, “envolvemo-nos na temporalidade dos fenómenos, ou seja, envolvemo-nos na ordem do aparecimento e desenvolvimento dos fenómenos (...)” (Berger, 2009:189) que nos são disponibilizados pelos interlocutores, enquanto discursam e connosco partilham os seus discursos, sendo eles “(...) o objeto do conhecimento”. (*ibidem*)

Ainda que as entrevistas tenham sido realizadas em diferentes locais (três delas no seio de uma organização de Surdos e uma outra em casa), ao longo dos nossos encontros, numa duração média de duas horas e meia, os Surdos, pela primeira pessoa e através da Língua Gestual Portuguesa, narraram as suas histórias e partilharam todas as suas perspetivas, respondendo às questões em perfeita abertura, confiança, transparência e cumplicidade, chegando mesmo a emitir, inconscientemente, palavras obscenas seguidas com o pedido de desculpas por não ser o mais adequado para o contexto em estudo.

Quadro 3: Local e duração das entrevistas

Entrevistado	Local	Duração
S1	Casa	2horas e meia
S2	Instalações da Associação de Surdos do Porto – Bairro Monte da Bela	3horas
S3	Instalações da Associação de Surdos do Porto – Praça das Flores	2horas
S4	Federação Portuguesa das Associações de Surdos	2horas e meia

Dado que os entrevistados exprimiram as suas respostas através da Língua Gestual Portuguesa, o registo das entrevistas foi realizado em formato de vídeo. Desse modo, e tendo em conta a ética num trabalho de investigação, antes de as mesmas serem realizadas, os interlocutores assinaram o consentimento de gravação, reportando à confidencialidade e à não divulgação de imagem, razão

pela qual os vídeos, não serão apresentados neste trabalho, mas sim as transcrições dos mesmos, em regime de anonimato.

O processo de transcrição, tal como fora abordado acima, foi a tarefa mais árdua de todo o processo de recolha de dados uma vez que trabalhamos horas e dias a fio a traduzir informações transmitidas em Língua Gestual Portuguesa para Português Escrito, tentando não desviar do discurso produzido e mantendo-nos o mais fielmente possível. Foi um trabalho que, inevitavelmente, atrasou o trabalho mas revela-se igualmente importante para o estudo uma vez que é a partir de cada uma das entrevistas que temos acesso a um conjunto de material sobre o qual poderemos conseguir (des)construir uma visão global dos discursos em torno da problemática em estudo.

Ao longo do processo de tradução de uma língua predominantemente visual para uma que se revela em suporte escrito, houve perda de informações e intencionalidades que consideramos imprescindíveis e cruciais para o estudo [expressões faciais, reproduções vocabulares sem tradução direta, intencionalidades gestuais gramaticalmente exclusivas da Língua Gestual], mas acreditamos que optando pela técnica das “(...) entrevistas semi-estruturadas ficasse com a certeza de se obter dados comparáveis entre os vários sujeitos (...)”. (Bogdan&Biklen, 1994:135)

Finalizadas as transcrições e corrigindo as mesmas, em termos da gramática da Língua Portuguesa, tornando a sua leitura mais clara e perceptível, devolvemos os textos a cada entrevistado e pedimos que eles os lessem e efetuassem as alterações que achassem necessárias. Todos leram e validaram, sendo corrigidos apenas algumas configurações gestuais, as quais não conseguimos identificar nem transcrever para Português Escrito.

4. Procedimentos de Análise e Interpretação

Enquadrando o estudo, numa perspetiva qualitativa de investigação, todo o nosso processo “(...) envolve pegar nos objetos e acontecimentos e levá-los ao instrumento sensível da sua mente de modo a discernir o seu valor como dados.” (Bogdan&Biklen, 1994:200)

Nesse sentido, tivemos em conta a bibliografia acima reportada, os artigos científicos, as tertúlias, as aulas assim como a intervenção de investigadores quer na área da surdez quer na área das lideranças e, “Tal como o mineiro apanha uma pedra, perscrutando-a na busca do ouro(...)” (*ibidem*, 1994:149), também nós fomos à “mina” e procuramos, sobretudo, estar próximas daquilo que seria o verdadeiro tesouro da investigação: as Lideranças Surdas. O “olhar” sobre as narrativas dos nossos líderes Surdos, a busca de documentos normativos que constituem as organizações às quais os nossos entrevistados estão vinculados, a participação em conferências e palestras subordinadas ao tema das lideranças, ajudaram a compreender mais e melhor o caminho a ser traçado.

Por outro lado, assumindo que “os dados não são apenas aquilo que se recolhe no decurso de um estudo, mas a maneira como as coisas aparecem quando abordadas com um espírito de “investigação”” (*ibidem*, 1994:200), depois de recolhermos todo o material, realizando uma tarefa de cada vez, passo a passo, fizemos o tratamento e a análise que “(...) envolve o trabalho com os dados, a sua organização, divisão em unidades manipuláveis, síntese, procura de padrões, descoberta dos aspectos importantes e do que deve ser aprendido e a decisão sobre o que vai ser transmitido aos outros.” (*ibidem*, 1994:205).

4.1. Análise de Conteúdo

Assumindo-se como técnica de tratamento de informação essencial neste estudo, segundo Vala (1986), a análise de conteúdo reflete-se sobretudo na “(...) desmontagem de um discurso e da produção de um novo discurso através de um processo de localização-atribuição de traços de significação, resultado de uma relação dinâmica entre as condições de produção do discurso a analisar e as condições de produção da análise.” Por outro lado, assegurando que “a análise é uma operação intelectual, que consiste na decomposição de um todo nas suas partes, com o propósito de fazer a descrição e procurar a relação entre essas partes” (Lessard-Hébert, 1996:137), e atendendo às opções metodológicas acima mencionadas, procedemos, através desta técnica, à descrição, organização e categorização de um caso e/ou acontecimento.

De acordo com Bardin (1977:146), num estudo, ao “Classificar elementos em categorias, impõe a investigação do que cada um deles tem em comum com outros (...)”, recorrendo às unidades de registo dos discursos em análise. Para a categorização dos mesmos, “O que vai permitir o seu agrupamento é a parte comum existente entre eles.” (*ibidem*), tendo sido as dimensões definidas em grelhas de análise.

As entrevistas, após a sua morosa transcrição, foram sujeitas a uma análise exaustiva que resultou na configuração de cinco principais dimensões: Pessoal, Familiar, Escolar, Associativismo e Lideranças.

Numa primeira dimensão, tal como o próprio nome indica, estamos perante um momento individual e autobiográfico dos entrevistados, despoletando curiosidades acerca do sentimento de crescer, enquanto Surdo, bem como a sua definição enquanto cidadão social e cultural inserido na maioria. Numa segunda dimensão, contamos com o papel da família, a sua caracterização, as relações e as vinculações que a mesma construiu e influenciou para o desenvolvimento dos entrevistados. De seguida, numa terceira dimensão, reportamo-nos para a escola, onde se destaca o tipo de escolas que frequentaram, as turmas, as dificuldades e os sucessos ao longo do processo de aquisição de aprendizagens, os momentos que vivenciou, os processos de influência bem como as figuras de referência que contribuíram para o seu desenvolvimento enquanto sujeito e enquanto líder.

Após todo um registo mais biográfico, num quarto momento, mais focalizado para a compreensão das Lideranças Surdas no seio do Movimento Associativo, abordamos uma dimensão em que os entrevistados nos relatam o seu primeiro contacto com uma Associação de Surdos, os percursos, os cargos assumidos assim como partilham as aprendizagens, o trabalho e as figuras de referência que despertaram o sentido de pertença ao espaço e à instituição. Ainda nesta dimensão, os processos de decisão são considerados fundamentais. Por último, e porque importa as impressões e as definições dos entrevistados dentro do campo das Lideranças, aborda-se um momento em que compartilham os seus conceitos em torno desta temática bem como as suas características, o seu papel e a sua influência enquanto líder Surdo no seio de uma equipa.

Finda a definição das dimensões de análise, e entrando mais profundamente nos conteúdos das transcrições, disponíveis no Apêndice III, importa retirar as

expressões e afirmações dos entrevistados e “arrumar” as mesmas em categorias e subcategorias.

“As categorias pré-existentes não são fixas nem definitivas, podendo ser eliminadas ou substituídas por outras, no moroso caminhar que é a categorização” (Terrasêca, 1996:126-127).

De verdade, no processo de codificação, inicialmente, as categorias definidas em função das leituras já efetuadas e do guião condutor da entrevista sofreram alterações após as entrevistas.

Nos quadros seguintes (4, 5, 6, 7, 8), são apresentadas as categorias e subcategorias que estão subjacentes às cinco dimensões anteriormente mencionadas, dando um melhor entendimento da nossa análise.

Quadro 4: Definição das categorias e subcategorias na dimensão de análise “Pessoal”

Categoria de análise	Definição da categoria
Eu, Surdo, como pessoa	Aborda a sua definição enquanto pessoa Surda, as suas características psicológicas, bem como a sua infância.

Subcategorias	Definição da subcategoria
Para os outros	Dá conta das perspetivas que os outros têm acerca da sua pessoa.

Quadro 5: Definição das categorias e subcategorias na dimensão de análise “Familiar”

Categoria de análise	Definição da categoria
Eu, Surdo, e a família	São referidos os membros que constituíram e constituem a sua família, durante a sua vida.

Subcategorias	Definição da subcategoria
Relações e vinculações	Referência às vinculações sentidas no seio familiar.

Quadro 6: Definição das categorias e subcategorias na dimensão de análise “Escolar”

Categoria de análise	Definição da categoria
Eu, Surdo, nos trajetos escolares	Demonstração do percurso escolar dos sujeitos, dando conta do tipo de escola, das dificuldades e dos sucessos.

Subcategorias	Definição da subcategoria
Memórias	Acontecimentos que se traduziram em atos de liderança e de rebeldia.
Figuras de Referência	Modelo de referência na Escola.

Quadro 7: Definição das categorias e subcategorias na dimensão de análise “Associativismo”

Categoria de análise		Definição da categoria	
Eu, Surdo, na Associação		Dá conta da entrada passa a associação, dos contactos estabelecidos, do percurso e dos cargos assumidos na mesma.	
		Subcategorias	Definição da subcategoria
		Experiências e vivências	Aprendizagens que fortaleceram o seu papel no seio da Associação.
		Figuras de Referência	Modelo de referência na prática do associativismo.
Eu, Surdo, decidi		Realça as decisões tomadas, as consequências e o impacto das mesmas perante as pessoas, o grupo e a instituição.	

Quadro 8: Definição das categorias e subcategorias na dimensão de análise “Liderança”

Categoria de análise		Definição da categoria	
Eu, Surdo, e as Lideranças		Perspetivas em torno da temática da liderança, os conceitos e as práticas perante lideranças fortes, eficazes e eficientes.	
Eu, líder Surdo		Refere-se ao seu papel enquanto líder Surdo, as suas características, o trabalho de equipa.	

Além destas cinco principais dimensões, no decorrer dos discursos dos nossos entrevistados, surgiram, duas dimensões emergentes (Construção da Identidade e a Comunicação) que *a priori* não estavam previstas. Estas dimensões não têm sentido serem arrumadas nestes quadros de análise uma vez que são transversais a todas as entrevistas, dimensões e categorias já referidas e que importam realçar para este estudo. Disponível em Apêndice V, consideramos pertinente referenciá-las e abordá-las aquando a interpretação dos dados empíricos recolhidos já que falamos de uma minoria linguística e cultural que somos Nós, os/as Surdos/as.

Organizando todo o material, conseguimos criar tabelas de registo para cada uma das entrevistas, tendo em conta as dimensões de análise, as categorias e as subcategorias, sendo que no quadro abaixo, apresentamos um exemplo.

Quadro 9: Análise da Entrevista realizada a [S1]

Categorias	Unidades de Registo (UR)	Subcategorias	Unidades de Registo (UR)
Eu, Surdo/a, como Pessoa	<p>“(...) são muitas as vezes que digo disparates “a torto e a direito”, falo quase sempre ao calha e fosse o que fosse, descarregava em cima das pessoas (...)”</p> <p>“Sei e reconheço que sou má (...)”</p> <p>“Na minha infância, sinto-me sortuda por ter tido a ajuda dos meus irmãos...”</p> <p>“Sim, fui feliz e sentia-me bem...”</p>	Para os outros	<p>“A maioria diz que sou uma menina muito engraçada, pequenina [...] que sou lutadora, que tenho capacidade e inteligência, [...] sou corajosa, tenho e dedico muito do meu esforço pessoal, arregaço as mangas e tenho muita vontade para trabalhar e ser ativista...”</p>
Eu, Surdo, e a família...	<p>“Tive cinco irmãos [...] dois deles faleceram e nem cheguei a conhecê-los. Tive então três irmãos, sendo dois deles gémeos. [...] Agora, com a nova família que constitui, [...] o meu marido, filhos, os quatro, aqui em casa...”</p>	Relações e vinculações	<p>“Esses dois irmãos gémeos eram aqueles com quem eu tinha uma grande vinculação, mais do que com a minha irmã mais velha porque eramos os três muito parecidos.”</p> <p>“A relação que eu tinha com o meu pai e com a minha mãe era muito diferente. [...] a educação, escola, o responsável era o meu pai [...] As saídas, as responsabilidades da casa estavam a cargo da minha mãe... Tinham responsabilidades divididas.”</p> <p>“A única vinculação que tenho agora e que adoro é com o meu marido!”</p>
Eu, Surdo, nos trajetos escolares	<p>“Antigamente, na escola de Campanhã, frequentei uma turma de surdos com professores que tinham noções básicas de Língua Gestual Portuguesa [...] entrei em Paranhos. [...] Tinha, na altura, quinze anos, e fui colocada numa turma de surdos, tal como antes... [...] no sétimo ano, [...] fui para a escola Soares dos Reis [...] estando uma vez mais, integrada numa turma de surdos. Eramos poucos... Só cinco. [...] No 10º ano, fui para uma escola de ouvintes, escola Aurélia de Sousa, [...] uma escola de ouvintes... [expressão facial denotando-se haver uma grande diferença] [...] Desisti e mudei para escola Infante D. Henrique, com turma só de surdos até ao décimo segundo ano. Depois fui para faculdade e estive integrada com surdos e ouvintes, como é normal, até agora... [sorri, olhando para mim]”</p> <p>“As minhas principais dificuldades sentidas foram escrever corretamente português. Frases longas, bem formadas lexicalmente... Eu escrevo sempre frases curtas, lexicalmente formadas com base na estrutura gramatical da Língua Gestual, nunca me lembro da ordem do Português e, por mais que me ensinam, não consigo superar essa dificuldade...”</p>	Memórias	<p>“Eu acho que não há nenhuma memória marcante [...] eu é que fui memória de histórias para os outros...”</p>
		Figuras de Referência	<p>“Eu sinto que, o meu modelo na escola, foram, de certa forma, os surdos mais velhos”</p>

NÓS, OS/AS SURDOS/AS

Construção da *Liderança Surda* no Seio do Movimento Associativo

Eu, Surdo/a, na Associação	<p>Foi aos meus quinze anos que, entrei pela primeira vez na Rua do Almada [denomina pelo seu nome gestual], na Associação...”</p> <p>“Quando eu entrei... Senti... Parecia que estava em família! Todos com as mãos no ar, a gesticular... Vi os surdos idosos, [...] vi outros surdos, e sentei-me logo ao lado deles e começamos a falar [...] horas sem fim porquê? As nossas mãos... [aponta para as mãos]”</p> <p>“Tudo começou [...] pelo facto de saberem que estava interessada em fazer parte do ativismo associativo, me convidaram... [...] Porém o cargo onde tenho estado mais anos e prestado maior dedicação é na Mesa da Assembleia.”</p> <p>“São muitos os anos em que participo na Associação de Surdos do Porto, como membro da Mesa da Assembleia Geral mas, entretanto, fundou-se a AFOMOS [...] convidaram-me para fazer parte da sua Mesa da Assembleia Geral, com o cargo de presidente e, eu, aceitei...”</p> <p>“A Comissão teve a duração de dois anos e [...] uma vez mais, pressionou para que eu assumisse o cargo. [...] Eu, presidente? [...] reconheci, na altura, que não seria nada fácil, um grande risco mas... acabei por aceitar e por formar uma lista que, indo a votos, venceu e trabalhei com estes elementos durante três anos.”</p> <p>“(...) como quero manter uma boa imagem da AFOMOS, avanço com o meu parecer e o meu ponto de vista. Nunca me esqueço da minha equipa mas, em primeiro lugar quero manter o bom nome da AFOMOS, independentemente das coisas que acontecem dentro da nossa direção.”</p>	Experiências e vivências	<p>“(...) trocávamos experiências, trocávamos história, conhecíamos gestos antigos, gestos novos e, acredita que, se não houvesse a Língua Gestual, se não existisse essa língua, era impossível que o nosso cérebro acendesse tantas lâmpadas, as nossas ideias fossem transmitidas e partilhadas por todos... Foi tão, mas tão bom... Era uma segunda família para mim...”</p>
		Figuras de referência	<p>“(...) um referencial que para mim foi marcante e que considero o meu modelo, foi o americano Yeker Anderson [...] uma pessoa flexível, espetacular, aconselhou-nos imensas coisas e fez-me ver os meus erros [...] comecei a gerir as coisas de outro modo: ingressei para presidente, ajudei a fundar instituições e mudei, mudei, mudei enquanto pessoa, tornando-me melhor... Quem me ensinou foi ele...”</p>
Eu, Surdo, decidi	<p>“(...) eu decidi, no próximo ano, assumir o papel de associada e não de membro da Mesa da Assembleia, nem qualquer outro cargo dentro dos Corpos Sociais. Vai ser complicado mas lá terá de ser...”</p> <p>“Quando cheguei ao último ano do meu mandato, ao terceiro ano, [...] decidi, de uma vez por todas que, a partir desse dia, nunca mais iria chorar nem demitir-me, levando todo o projeto com força e até ao fim.”</p> <p>“(...) foi muito difícil porque, por vezes, os melhores amigos, em situação de trabalho, são os piores colegas e, ainda que tente ser flexível, tente acalmar a situação [...] decidi separar o papel de presidente e o papel de amiga.”</p>		
Eu, Surdo, e as lideranças	<p>“Nunca pensei na palavra líder, mas sim chefe [aponta para o ombro esquerdo, onde o gesto de CHEFE, assume a sua localização] [...] mas, com o tempo, acabei por mudar esse conceito...”</p> <p>“(.) um líder que tem objetivos definidos, tem algo que quer alcançar...”</p> <p>“Ser líder significa vontade, arregaçar as mangas, trazer consigo seguidores... uuu... [faz movimentos verticais com as mãos, repetidamente]”</p>		
Eu, líder Surdo	<p>“(...) olhando para mim, refletindo se sou ou não líder, eu não penso nisso! [...] Eu sei que estou sempre acima de tudo, eu sei que sou assim...”</p> <p>“(...) assumir um papel que acho importante num líder: o explicar, chamar a atenção, dar carinho e fazê-los perceber e mudar... É melhor para mim e para todos. Ao conseguir dar esse carinho, mudar as pessoas, estou a contribuir para a melhoria da sociedade.”</p>	Os outros, perante mim	<p>“Eu não te sei dizer o que as pessoas me definem mas, olham para mim, e pensam que sou líder.”</p>

Finda a análise efetuada para cada um, considerou-se importante para o fio condutor desta investigação, criar-se uma tabela comparativa entre as diferentes entrevistas que encontramos no Quadro 11, presente no Apêndice IV.

Como a tabela é extensiva e grande, achamos por bem apresentar um exemplo de comparação apenas entre dois entrevistados, selecionando-os tendo em conta a intencionalidade e a objetividade dos discursos tanto na dimensão como no tema em estudo, para uma melhor compreensão na leitura do trabalho.

Além disso, as semelhanças e diferenças entre [S1] e [S2] são curiosas para o estudo. Ambos são presidentes de uma Associação de Surdos e têm mais de 40 anos de idade. Porém, falamos de entrevistados que são de géneros diferentes, frequentaram escolas em regimes diferentes e a surdez surge de modo diferente: [S1] tem surdez Pré-Locutória e [S2] tem surdez Pós-Locutória²⁶.

Quadro 10: Análise Comparativa da Entrevista realizada a [S1] e [S2]

Categorias	Unidades de Registo (UR)		Subcategorias	Unidades de Registo (UR)	
Eu, Surdo/a, como Pessoa	S1	<p>“(…) são muitas as vezes que digo disparates “a torto e a direito”, falo quase sempre ao calha e fosse o que fosse, descarregava em cima das pessoas (…)”</p> <p>“Sei e reconheço que sou má (…)”</p> <p>“Na minha infância, sinto-me sortuda por ter tido a ajuda dos meus irmãos...”</p> <p>“Sim, fui feliz e sentia-me bem...”</p>	Para os outros	S1	<p>“A maioria diz que sou uma menina muito engraçada, pequenina [...] que sou lutadora, que tenho capacidade e inteligência, [...] sou corajosa, tenho e dedico muito do meu esforço pessoal, arregaço as mangas e tenho muita vontade para trabalhar e ser ativista...”</p>
	S2	<p>“Sou um cidadão, sinto-me um cidadão “normal” [faz o gesto ENTRE ASPAS] [...] uma pessoa do Norte, do Porto [...] uma pessoa Surda, tem orgulho em ser Surda. [...] Tenho direitos... Se a sociedade me dá ou não, eu luto por eles, claro!”</p> <p>“Sou amigo dos meus amigos, dou um grande valor à amizade [...] gosto e sempre separei a minha vida pessoal [...] dos amigos, do trabalho, do trabalho inserido na atividade associativa, etc.”</p> <p>“Não sou vingativo, não. Sou justo! [cara séria]”</p> <p>“Sempre fui um bom profissional.”</p> <p>“Tive uma infância normal... “normal”... Era uma criança alegre, comilona, feliz, não me interessava se era rico ou pobre pois tinha um teto, tinha comida, tinha um teto, tinha uma cama, tinha uma boa família...”</p>		S2	<p>“A família olha para mim como uma pessoa amiga, aberta, sensível [...] nunca tive problemas dentro minha família. [...] No trabalho, sempre tive uma imagem positiva, [...] um bom profissional, esforçado, respeitador... Exigente na defesa dos meus direitos.”</p> <p>“Alguns, vêm-me como Papa, outros vê-me como Diabo.”</p>
Eu, Surdo, e a família...	S1	<p>“Tive cinco irmãos [...] dois deles faleceram e nem cheguei a conhecê-los. Tive então três irmãos, sendo dois deles gémeos.”</p> <p>“Agora, com a nova família que constitui, [...] o meu marido, filhos, os quatro, aqui em casa...”</p>	Relações e vinculações	S1	<p>“Esses dois irmãos gémeos eram aqueles com quem eu tinha uma grande vinculação (…)”</p> <p>“A relação que eu tinha com o meu pai e com a minha mãe era muito diferente. [...] a educação, escola, o responsável era o meu pai [...] As saídas, as responsabilidades da casa estavam a cargo da minha mãe... Tinham responsabilidades divididas.”</p> <p>“A única vinculação que tenho agora e que adoro é com o meu marido!”</p>

²⁶ “No mais, será sempre importante fazer a distinção entre a surdez pré-locutória, ou seja, aquela que surge na criança antes da emergência da fala, e a surdez pós-locutória, emergente apenas depois de o indivíduo adquirir a oralidade.” (Ricou, 2006:276)

Eu, Surdo, nos trajetos escolares	S2	<p>“Tenho mais um irmão, tenho um irmão mais novo... Sete anos mais novo do que eu. Sou mais velho. Ele era ouvinte... Eram todos ouvintes”</p> <p>“Mais tarde... Eu casei... Casei aos vinte e um, a minha mulher tinha dezanove... [...] A minha mulher é surda. [...] Tive filhos 2, gémeos, gémeos. Dois, dois homens e são ouvintes.”</p>	Memórias	S2	<p>“Com o avô [...] Nós muitas vezes... [bufa, com expressão de saudade] conversávamos muito [...] Eramos muito unidos [...] ele tinha muitos netos, mas eu, como era o mais velho, desde pequenino, tínhamos uma relação muito forte.”</p> <p>“Quando fiquei surdo, a partir daí, o contacto com a família foi reduzindo. Ia ter com eles, encontrávamo-nos, abraçávamos, íamos até lá mas era diferente [...] a pessoa mais vinculada a mim é o meu irmão.”</p>
	S1	<p>“Antigamente, na escola de Campanhã, frequentei uma turma de surdos com professores que tinham noções básicas de Língua Gestual Portuguesa [...] entrei em Paranhos. [...] Tinha, na altura, quinze anos, e fui colocada numa turma de surdos, tal como antes... [...] no sétimo ano, [...] fui para a escola Soares dos Reis [...] estando uma vez mais, integrada numa turma de surdos. Eramos poucos... Só cinco. [...] No 10º ano, fui para uma escola de ouvintes, escola Aurélia de Sousa, [...] uma escola de ouvintes... [expressão facial denotando-se haver uma grande diferença] [...] Desisti e mudei para escola Infante D. Henrique, com turma só de surdos até ao décimo segundo ano. Depois fui para faculdade e estive integrada com surdos e ouvintes, como é normal, até agora... [sorri, olhando para mim]”</p> <p>“As minhas principais dificuldades sentidas foram escrever corretamente português. Frases longas, bem formadas lexicalmente... Eu escrevo sempre frases curtas, lexicalmente formadas com base na estrutura gramatical da Língua Gestual, nunca me lembro da ordem do Português e, por mais que me ensinam, não consigo superar essa dificuldade...”</p>		S1	<p>“Eu acho que não há nenhuma memória marcante [...] eu é que fui memória de histórias para os outros...”</p>
	S2	<p>“Frequentei 9 escolas diferentes, sempre integrado com ouvintes [...] Até ouvir, estudei até ao antigo 2º ano liceal, o atual 6ºano. Quando fiquei surdo, desisti de estudar. Anos mais tarde, retomei os estudos a noite, fazendo 9ºano. Trabalhava e estudava ao mesmo tempo. Há pouco tempo, aos sessenta anos, terminei em Licenciatura de Língua Gestual Portuguesa.”</p> <p>“Nunca estudei até aos 13 anos. [...] Quando perdi a audição, as coisas mudaram. A partir daí tive de... como poderia ter o acesso à informação? Como? Através da leitura e memorização a partir dessa via [...] faz-me refletir que há surdos que sofrem...”</p>		S2	<p>“(...) a escola era perto da Ribeira, por isso íamos para o rio, nadávamos [...] na Alfândega do Porto, antigamente, era mesmo uma alfândega e tinha carris de barco e íamos para lá fazer brincadeiras. Isso são recordações... [sorri] Outras recordações... [sempre a sorrir] ... a sopa da manhã, sopa de grão-de-bico, detestava, mas a fome era muita [...] Óleo de fígado de bacalhau. Todos comiam, enjoavam-se, vomitavam, menos eu... Eu abria a boca e engolia.”</p>
	S2		Figuras de Referência	S1	<p>“Eu sinto que, o meu modelo na escola, foram, de certa forma, os surdos mais velhos”</p>
				S2	

Eu, Surdo/a, na Associação	S1	<p>“Foi aos meus quinze anos que, entrei pela primeira vez na Rua do Almada [denomina pelo seu nome gestual], na Associação...”</p> <p>“Quando eu entrei... Senti... Parecia que estava em família! Todos com as mãos no ar, a gesticular... Vi os surdos idosos, [...] vi outros surdos, e sentei-me logo ao lado deles e começamos a falar [...] horas sem fim porquê? As nossas mãos... [aponta para as mãos]”</p> <p>“Tudo começou [...] pelo facto de sabermos que estava interessada em fazer parte do ativismo associativo, me convidaram... [...] Porém o cargo onde tenho estado mais anos e prestado maior dedicação é na Mesa da Assembleia.”</p> <p>“São muitos os anos em que participo na Associação de Surdos do Porto, como membro da Mesa da Assembleia Geral mas, entretanto, fundou-se a AFOMOS [...] convidaram-me para fazer parte da sua Mesa da Assembleia Geral, com o cargo de presidente e, eu, aceitei...”</p> <p>“A Comissão teve a duração de dois anos e [...] pressionou para que eu assumisse o cargo. [...] Eu, presidente? [...] reconheci, na altura, que não seria nada fácil, um grande risco mas... acabei por aceitar e por formar uma lista que, indo a votos, venceu e trabalhei com estes elementos durante três anos.”</p> <p>“(...) como quero manter uma boa imagem da AFOMOS, avanço com o meu parecer e o meu ponto de vista. Nunca me esqueço da minha equipa mas, em primeiro lugar quero manter o bom nome da AFOMOS, independentemente das coisas que acontecem dentro da nossa direcção.”</p>	S1	<p>“(...) trocávamos experiências, trocávamos história, conhecíamos gestos antigos, gestos novos e, acredito que, se não houvesse a Língua Gestual, se não existisse essa língua, era impossível que o nosso cérebro acendesse tantas lâmpadas, as nossas ideias fossem transmitidas e partilhadas por todos... Foi tão, mas tão bom... Era uma segunda família para mim...”</p>
				<p>“É o amor à camisola que a gente antiga tinha e que os de agora é difícil tê-la. Noites [...] dias [...] dormir lá aos fins de semana para pintar, pá. [exprime saudade]. Não! Quando se faz uma coisa por gosto, não cansa. [sorri]”</p> <p>“(...) tive sempre a sorte de ter comigo bons, mas bons vice-presidentes [...] trabalhei durante anos com outros surdos, tesoureiros, vogais e com imensas pessoas tais como o Mário Rui [...] durante muitos anos sem nunca ter problemas. Às vezes, há sempre ovelhas negras mas também era fácil arrumá-las porque se não estavam bem, era só mandá-las embora e vinham outras. Num total, trabalharam comigo mais de cem pessoas.”</p>
	S2	<p>“Fiquei surdo aos 13. Aos 15 anos fui trabalhar em tipografia, litografia... encadernação. Tinha um surdo e esse surdo estava ligado ao Grupo Desportivo de Surdos Mudos do Porto, levou-me lá e foi nesse dia que tive o primeiro contacto com uma Associação de Surdos, isto em 1966. [sorri] [...] Subi pelas escadas acima, batemos à porta, e eu sempre acompanhado com o surdo. Mal entramos, ele apontou para várias pessoas surdas que estavam a gestuar e eu fiquei completamente baralhado [...] Os surdos vieram ter comigo, tentaram falar comigo mas eu permaneci-me calado pois</p>	S2	
				<p>“(...) um referencial que para mim foi marcante e que considero o meu modelo, foi o americano Yeker Anderson [...] uma pessoa flexível, espetacular, aconselhou-nos imensas coisas e fez-me ver os meus erros [...] comecei a gerir as coisas de outro modo: ingressei para presidente, ajudei a fundar instituições e mudei, mudei, mudei enquanto pessoa, tornando-me melhor... Quem me ensinou foi ele...”</p>

NÓS, OS/AS SURDOS/AS

Construção da *Liderança Surda* no Seio do Movimento Associativo

		estava muito confuso, estava com necessidade de observar primeiro..." "Desde os dezasseis e, durante cinco anos [...] Trabalhei como auxiliar da direção [...] depois de fazer os vinte e um anos, comecei como secretário [...] mudei de secretário para Presidente [...] presidente da mesa da assembleia [...] Também fui varredor." "Trabalhar em equipa... trabalhar em equipa é bom mas às vezes a vontade do líder ou do gestor tem de imperar."		S2	"O primeiro foi o Roque [...] tal como o Roque fez comigo..."
Eu, Surdo, decidi	S1	"(...) eu decidi, no próximo ano, assumir o papel de associada e não de membro da Mesa da Assembleia, nem qualquer outro cargo dentro dos Corpos Sociais. Vai ser complicado mas lá terá de ser..." "Quando cheguei ao último ano do meu mandato, ao terceiro ano, [...] decidi, de uma vez por todas que, a partir desse dia, nunca mais iria chorar nem demitir-me, levando todo o projeto com força e até ao fim." " (...) foi muito difícil porque, por vezes, os melhores amigos, em situação de trabalho, são os piores colegas e, ainda que tente ser flexível, tente acalmar a situação [...] decidi separar o papel de presidente e o papel de amiga."		S2	"Coloquei muitas vezes a comunidade surda acima, acima, acima de tudo." "Eu sempre, sempre decidi com a minha consciência. Se falho, se falho, a responsabilidade é minha. [...] Às vezes não concordava, mantinha a minha posição firme mas sempre os respeitei." "Normalmente, quando tomo uma decisão, nunca me arrependo. Pode correr bem, pode correr mal. Se correr bem, conseguimos os objetivos, mas arrependimento, nunca." "Eu normalmente, se trocarmos de lugar, se forem os colegas a terem algumas ideias, vierem com ideias e eu pensar que possa ser negativo, sou capaz de lhes recusar e decidir contra..."
	S1	"Nunca pensei na palavra líder, mas sim chefe [aponta para o ombro esquerdo, onde o gesto de CHEFE, assume a sua localização] [...] mas, com o tempo, acabei por mudar esse conceito..." " (...) um líder que tem objetivos definidos, tem algo que quer alcançar..." "Ser líder significa vontade, arregaçar as mangas, trazer consigo seguidores... uuu... [faz movimentos verticais com as mãos, repetidamente]"		S2	"A liderança é um tema muito confuso... [enche as bochechas de ar e bufa]" "Líder é alguém, é uma pessoa, alguém com um valor cultural e social elevado tal como o Mandela, Kennedy da América, o Roosevelt, o Ghandi... Esses sim... São pessoas que têm milhões atrás deles." "Nós quando estamos... temos um papel no lugar da liderança, temos que aceitar tudo, pá! Sabes, a liderança é dar catanadas. [...] Um líder, pode não ser ou não ter boa liderança, mas se conhecer a fundo a situação das pessoas com quem vai trabalhar, pode ser esperto e aproveitar bem as capacidades de cada um para conseguir uma boa liderança e uma boa gestão. [sorri]"
Eu, líder Surdo	S1	"(...) olhando para mim, refletindo se sou ou não líder, eu não penso nisso! [...] Eu sei que estou sempre acima de tudo, eu sei que sou assim..." " (...) assumir um papel que acho importante num líder: o explicar, chamar a atenção, dar carinho e fazê-los perceber e mudar... É melhor para mim e para todos. Ao conseguir dar esse carinho, mudar as pessoas, estou a contribuir para a melhoria da sociedade."	Os outros, perante mim	S1	"Eu não te sei dizer o que as pessoas me definem mas, olham para mim, e pensam que sou líder."
	S2	"Eu? O Baltazar? Quem é o Baltazar para ser líder? [abre os braços e encolhe os ombros com uma expressão de quem não sabe] Eu sou uma pessoa normal, pá!" "Tem de ser flexível, tem de saber adaptar, adequar [...] ao problema, adaptar à situação, adaptar às pessoas, adaptar ao grupo [...] Não pode ter um caminho nem uma estratégia única mas sim, ser maleável..."		S2	"Já me disseram, por aí fora, o Baltazar é líder [...] duro, persistente..."

Porém, não foram só as entrevistas que fizeram parte do corpo de análise da investigação mas também o cruzamento destas com os documentos normativos recolhidos (os Estatutos das Associações/Federação de Surdos), os textos, artigos e a bibliografia que, descortinada, analisada e pensada nos trouxeram ideias e perspectivas alusivas à problemática do nosso trabalho: as Lideranças Surdas.

Finda a análise dos dados e documentos recolhidos, procurou-se um leque de respostas às questões de partida, colocadas inicialmente e que contemplam a problemática deste trabalho académico. Para esta reflexão procurou-se flexibilizar o “tempo da ampulheta” em coerência com os expressivos discursos dos entrevistados, num olhar sobre as suas práticas. Vamos aqui, descortinar as Lideranças Surdas, pela mão dos seus próprios Líderes, não nos desfazendo das concepções de Liderança em torno dos Movimentos Associativos Surdos.

4.2. Análise Interpretativa dos Dados: Descodificando Saberes e Olhares

A interpretação de dados pressupõe o sentido que construímos tendo por base as informações recolhidas e as análises efetuadas sobre as mesmas. Neste sentido, e porque nos parece pertinente descodificar os saberes e olhares dos Surdos acerca das Lideranças Surdas. Nesse sentido, o modo como organizamos os dados, permite-nos dividir esta análise em três momentos paralelos que, interligados entre si, permitem uma melhor compreensão do estudo.

Num primeiro momento, com os discursos dos nossos entrevistados, pretendemos demonstrar de que forma o seu crescimento enquanto Pessoa, no contacto com a família e com os pares em contexto escolar, proporcionaram a afirmação social enquanto Surdo. Num segundo momento, delineamos os processos de pertença dos entrevistados à Comunidade Surda e, por conseguinte, ao Movimento Associativo Surdo, assumindo cargos de poder e, desse modo, redefinindo processo de liderança.

Com esse percurso reivindicativo presente nos dois primeiros momentos, pretendemos realçar o modo como o Movimento Associativo Surdo se figura como analisador interpretativo das Lideranças Surdas, no papel dos Líderes

Surdos na Comunidade e o compromisso social de se manterem ligados ao mesmo.

Num terceiro momento pretendemos ponderar o que trás esta pesquisa para o trabalho, considerando que as Lideranças Surdas Emergentes se afirmam como Evidentes. Aqui, tendo em conta as concepções teóricas em torno da Liderança, iremos construir um quadro sobre as Lideranças Surdas (organizado a partir de Ferreira, 2012), onde sistematizamos as visões, ações e os líderes tendo em conta o Movimento (Associativo) Surdo.

Os eixos interpretativos referenciados resultam da articulação entre as nossas leituras e os Gestos dos entrevistados, cuja força reivindicativa é também por nós sentida e adotada.

4.2.1 Ser (Naturalmente) Surdo – Identidades e Processos de Cidadania nas Pessoas Surdas

“Quero ser Surdo, ser como sou” [S3]

Partindo da afirmação proferida por um dos nossos entrevistados, trazemos para este eixo interpretativo, a vontade e a coragem determinante que os/as Surdos/as demonstram perante os acontecimentos ocorridos ao longo da sua vida, onde por um lado, se sentiram oprimidos e submetidos a regressões sociais, familiares, educativas e por outro, reivindicaram e dignificaram o seu Gesto.

Abordando os nossos entrevistados, verificamos que a maior parte deles cresceu em redor de um ambiente familiar maioritariamente ouvinte, à exceção de [S4] que é “filho de pais Surdos e [...] uma irmã que também é Surda”. [S4]

“Eu acho que, ao nascer Surdo... Sim... A família parecia já saber como lidar com essa situação porque, tendo eu uma irmã mais velha que é Surda, com quem eles viveram altos e baixos, tomaram decisões e vivenciaram situações, quando se aperceberam que eu também era Surdo, por força do hábito, assumiram as coisas com mais naturalidade... Possivelmente...” (*ibidem*)

A importância dos indivíduos estarem e sentirem-se vinculados à família, faz com que, na maior parte dos casos, sejam os Surdos que, desde novos, se

tornam criativos e estimulam a capacidade de adaptar e superar a barreira de comunicação com a família, tentando ser, para eles (família), o mais “normal” possível.

“As conversas não eram em Língua Gestual. Eles não sabem. Por isso falávamos através de mímica, por via oral de um modo muito específico... Tínhamos um relacionamento normal, constante... Quando ficávamos zangados ou me falavam de um tema que eu não percebesse e que me fizesse confusão, eu mantinha a calma e tentava mudar a minha forma de comunicar com eles... Mas, por outro lado, as coisas correram de modo normal e tínhamos uma relação perfeita... Eu não troco esta família por outra.” [S3]

Mas o oposto também acontece, tal como nos conta o nosso sujeito [S2], “Quando fiquei surdo e, a partir daí, o contacto com a família foi reduzindo. Ia ter com eles, encontrávamo-nos, abraçávamos, íamos até lá mas era diferente... Era diferente porque quebrou-se o acesso à comunicação...”

Dada a importância comunicação para o desenvolvimento de uma criança, as crianças Surdas não deverão ter o papel mas ser o *in loco* dos familiares pelo que a diferença linguística deverá ser ultrapassada e assumida pelos mesmos considerando que, “(...) se uma criança surda estiver dentro de um grupo de ouvintes, diariamente, sem familiares surdos, sem contacto com escolas de surdos, isoladas, pergunto-me como poderão desenvolver? Não sei dizer ...” [S2]

Além disso,

“(...) contactar diretamente com adultos surdos, é possível... é certo que dá... como se diz... igual... ajuda a criança surda, se conviver diariamente com adultos ouvintes, desculpa, surdos adultos, torna-se possível a aquisição “fácil” da sua identidade, consegue ganhar a sua identidade tal como eu consegui... a Identidade e também lhe dá a possibilidade de abertura da mente face a complexos que lhe possibilita seguir o seu caminho... Eu acho... É certo!” [S2]

Para as crianças Surdas, o modo natural de crescer é estando sempre em contato com a Língua Gestual sendo a diferença aquilo que era fora do ambiente familiar tal como nos exemplifica [S4] já que,

“Os meus pais comunicavam entre si [em Língua Gestual] e eu fazia o processo de aquisição da linguagem de modo natural, percebendo tudo o que diziam. Fora de casa, via que as pessoas comunicavam entre si através da fala, um sistema diferente de comunicação, que me fazia pensar... Eu percebia... Mas eu via que era a maneira deles, a maioria comunicava assim e nós, éramos a minoria... Ok!” [S4]

Reforçando o que foi referido, a [S1], admite que “(...) relacionava-me melhor com a mãe do que com o pai porque a minha mãe, a comunicação com a minha mãe era mais acessível, mais fácil para mim”. Diariamente, em momentos que,

“(...) tinha alguma dificuldade no contacto com alguém, não conseguia comunicar, os meus irmãos ajudavam-me logo[...] A união era mais entre nós os três, ao contrário da nossa irmã mais velha que detestava usar gestos, tinha ideais mais oralistas. Os três comunicávamos por gestos codificados desde pequeninos e sempre foi assim.” [S1]

Talvez por isso, “Esses dois irmãos gémeos eram aqueles com quem eu tinha uma grande vinculação” (*ibidem*) e, hoje em dia, “A única vinculação que tenho agora e que adoro é com o meu marido” (*ibidem*), já que é Surdo e comunicam pelo mesmo sistema linguístico.

Tendo a escola um papel fundamental na construção da identidade da criança, proporcionando-lhe escolhas e recursos necessários para que a mesma aconteça, [S3] atribui, à mesma, a responsabilidade na influência para a comunicação oral e, eventual, abolição da Língua Gestual.

“Eu, nunca lhes disse para aprenderem, nunca... Cresci e até hoje, mantemos sempre esse modo de comunicar que, se mudarmos, se eu lhes pedir para falarem por Língua Gestual, seria voltar à estaca zero... [sorri] Mas eu nunca senti a necessidade de eles aprenderem, de os obrigar... Eu nunca os quis obrigar... Eles decidiram conforme acharam melhor... Se eles quiserem aprender Língua Gestual, ok! Mas...durante o meu crescimento, sempre falamos por via oral ou através de mímica. Sempre foi assim. A fraca necessidade de se

aprender Língua Gestual, foi mesmo por culpa da APECDA que nos influenciava para não o fazermos...” [S3]

Ao analisarmos os percursos escolares, verificamos que a situação ocorre, de forma semelhante, a [S1], [S3] e [S4], e acreditamos que isso se evidencia por todos eles terem idades superiores aos vinte e cinco anos e por terem frequentado diferentes tipos de escola (a dos Surdos e dos ouvintes), onde eram evidentes as metodologias oralistas.

“A escola... Andei em escolas de Surdos e de ouvintes. Aprendi dentro de dois mundos: o dos ouvintes e o dos Surdos.” [S3]

“Desde pequenino que frequento dois tipos de escolas. Durante o meu percurso escolar, nos diferentes níveis de escolaridade, estive integrado com colegas ouvintes e em turmas de Surdos. No entanto, a maior parte do meu tempo... do tempo escolar... estive mais tempo em turmas de Surdos.” [S4]

“Antigamente, na escola de Campanhã, frequentei uma turma de surdos com professores que tinham noções básicas de Língua Gestual Portuguesa, comunicavam por essa via, ou caso não soubessem, recorriam à mímica... Porém, vivíamos na época do oralismo e eles, ainda assim, defendiam essa causa e nós tínhamos de, por vezes, recorrer à leitura labial e lá íamos conseguindo...” [S1]

Frequentando escolas de Surdos e de ouvintes e sentindo, na primeira pessoa, as (prog)regressões do sistema educativo bem como os avanços e recuos nas metodologias adotadas, os nossos entrevistados, de forma similar mas não idêntica, abordam as políticas de integração e a sua transição para a prática.

“Por exemplo, dentro da escola, a base principal é o quê? É o som. [acena, afirmativamente, com a cabeça] Há dispositivos visuais, filmes, e tal mas até nos filmes, nos filmes e nisso tudo, as explicações dos filmes, até nisso, tem som. Os professores associam a matéria aos filmes e os ouvintes ouvem e captam tudo através do som mas quanto à imagem, passa-lhes despercebido. Nós não.

Dentro da cabeça, há sempre o dobro do esforço mas também o dobro da capacidade de desenvolver outras competências cognitivas” [S2]

“Nos programas educativos estipulados pelo Governo, toda a matéria ensinada durante a manhã, com os ouvintes, deveria ser sempre revista à tarde com o apoio dos docentes de educação especial que perguntavam as dúvidas, faziam revisão da matéria ou até ensinar, de um modo mais acessível, todos os conteúdos que eram essenciais. Porém, na prática isso não ocorreu e cada instituição passou a criar um sistema e método próprio que fez com que as escolas de Surdos de segregassem...” [S4]

Evidenciando as dificuldades, quando questionamos, verificamos serem comuns já que, entre Surdos e ouvintes, as mesmas se manifestam ao nível da diferença que os caracteriza: as barreiras linguísticas na comunicação com os seus pares ouvintes e as metodologias inconstantes ao longo do seu percurso.

“Foi aqui que eu comecei a sentir o choque entre as comunidades. Senti um choque mas não compreendia o que estava por detrás disso... Havia colegas que falavam e tinham uma fácil leitura labial para mim... A esses, eu percebia. Outros tinham os lábios mais cerrados e eu não percebia nada... Comecei a ver como é que as coisas seriam e, conseqüentemente, a minha relação com os ouvintes começou a ser mais distante.” [S4]

Por um lado, a rebeldia, pois “As disciplinas que não gostava, faziam com que sentisse maiores dificuldades... [...] também, eu próprio, recusava-me a superar essas dificuldades, em aprender mais” [S4]. Por outro, “As minhas principais dificuldades sentidas foram escrever corretamente português.” [S1], uma matéria exigida pelas escolas de ouvintes. O entrevistado [S3], deixa-nos sensíveis ao assumir que, na faculdade, “Não havia serviços de interpretação (...) Mudei o meu método de estudo e fi-lo mais à base de leitura, escrita, apontamentos e coisas que ia retirando das aulas.”

Em contrapartida, excecionalmente, o entrevistado [S2], dado ter sido ouvinte até aos 13 anos de idade, durante o seu percurso escolar, frequentou “(...) 9 escolas diferentes, sempre integrado com ouvintes”. Ainda assim, no momento em que perdeu a audição, sentiu-se similar aos restantes já que,

“A partir daí tive de... como poderia ter o acesso à informação? Como? Através da leitura e memorização a partir dessa via. Comecei também a perceber o quanto os surdos sofrem [...] Falo daqueles que se interessam, têm vontade, esforço para aprender... esses uuuu... têm dificuldades no acesso à comunicação com os professores, têm dificuldades na leitura... há surdos que leem bem ok mas há outros que não e esses... fazem-me refletir que há surdos que sofrem...” [S2]

Também a escola demarcou-se como um espaço em que a afirmação social se evidenciou, sobretudo no relacionamento com pares Surdos. “No relacionamento com os pares, eu preferia os Surdos porque a comunicação é mais fácil... Eu sou Surdo e é este o meu modo de comunicar, de exprimir...”, partilha connosco, o entrevistado [S3]. A entrevistada [S1], frequentando sempre escolas de Surdos, evidencia a sua necessidade de comunicação, quando “No 10º ano, fui para uma escola de ouvintes, a escola Aurélia de Sousa (...) Desisti e mudei para a escola Infante D. Henrique, com turma só de Surdos até ao 12º ano” tudo por causa do,

“*Deafhood!* Sentia cá dentro, a necessidade de estar com eles, com os surdos, de falar e comunicar em Língua Gestual todos os dias que já não aguentava mais estar na escola dos ouvintes. Um mês, um mês e meio, não me lembro bem, desisti e... Não! Eu não desisti logo... Primeiro fui ao Infante D. Henrique [denomina pelo seu nome gestual] informar-me se era possível fazer a transferência. Eles perguntaram-me porque o queria fazer e eu expliquei que estava numa escola de ouvintes, numa turma de ouvintes e que não tinha um fácil acesso à informação e também sentia a necessidade de estar com os surdos... Eles, após ouvir a minha explicação, aceitaram mas ainda assim, exigiram que fizesse uma exposição por escrito a pedir a transferência dando conta dos motivos. Depois e só depois da escola Infante D. Henrique [denomina pelo seu nome gestual] ter aceite a minha transferência é que mudei e, claro, senti-me muito melhor...” (*ibidem*)

Hoje em dia, isso não acontece pois “Já há mais abertura nas escolas, já há apoios que antigamente não havia...” [S2] e as Escolas de Referência para a

Educação Bilingue de Alunos Surdos já assumem a Língua Gestual Portuguesa como veículo principal na comunicação, já procedem à contratação de Docentes de Língua Gestual, Interpretes de Língua Gestual assim como Professores de Educação especializados na área da Surdez.

Os discursos produzidos apresentam conformidades no que respeita à Pessoa Surda enquanto Identidade, Língua, Cultura no processo de escolarização e na formação da cidadania, nomeadamente, na conceptualização destas através da **Afirmação Social**, através da Identidade e da Língua Gestual. Como uma comunidade silenciosa, os/as Surdos/as procuram, através do Gesto, a sua afirmação social. Clinicamente oprimidos devido às suas características físicas, traçam a Língua Gestual como um marco que os identifica e lhes dá cidadania. Coelho (2010:62) corrobora com esta ideia quando cita “(...) a surdez, sobretudo a pré-linguística, tem ao nível da construção da identidade e da utilização de uma língua visual, e ainda, enquanto condicionante de uma certa visão do mundo e da construção de uma certa cultura.”

A afirmação social passa muito pelo contacto com os pares dentro da comunidade Surda assumindo que, em semelhança, nos figuramos com a sujeita [S1] pois, tal como Nós, as/os Surdos/as, “A comunidade Surda permitiu-me desenvolver enquanto cidadã e enquanto pessoa” e toda a “pessoa Surda, tem orgulho em ser Surda” [S2] sendo que “(...) o facto de ser Surdo, deixa-me feliz.” [S3], sem sentido de subalternidade.

Nós, os/as Surdos/as sentimos que, tal como o entrevistado [S4], “Tenho um nome, uma idade, tenho uma vida em conjunto com uma pessoa e, diariamente, vivo rodeado e ao lado de pessoas e serei Surdo para sempre.” E assim Nos auto identificamos.

Lane, Hoffmeister, Bahan (1996) e Ladd (2003) defendem que “mesmo quando uma pessoa Surda cresce fora da sua comunidade, mesmo escolarizada em escolas para ouvintes, mesmo quando suprimem da sua vida tudo aquilo que é próprio da sua cultura e identidade, existe sempre da parte dessa pessoa um

impulso, um chamamento interior para a redefinição de si mesmo, a transição do rótulo de “deficiente auditivo” para “Surdo”. (Gil, 2011:46)

“Eu, ainda assim, estava confuso e assustado por causa dos gestos e dizia-lhe, não sei como, que não entendia, não percebia o que ele dizia. Porém, o responsável colocou-o a trabalhar comigo para me ensinar como se fazia e, com o dia-a-dia, eu observava-o a gesticular, olhava para os locais que ele indicava, ia associando. Chegava a casa, punha-me a pensar e a relembrar. Diariamente fui observando e captando tudo o que ele dizia, como ele dizia, a que é que ele se referia e, dentro de mim, nasceu um “bichinho” que, não sei... é difícil explicar... ao trabalhar com ele todos os dias fui, como se diz, desenvolvendo... ... talvez o acesso à Língua Gestual, o acesso à identidade interna, aos bocadinhos ...” [S2]

Os fenómenos, em contexto familiar e escolar, são peculiares nas comunidades minoritárias, sobretudo quando se envolve uma língua, no sentido em que, a adaptação dos indivíduos face à diferença, permite-lhes “(...) utilizar diversos tipos de ferramentas, códigos de conduta, símbolos culturais e seus significados.” (Jokinen, 2006:103).

“(...) eu aprendi uma coisa: nunca, é impossível, impossível, a comunicação quebrar-se a 100%, é impossível! É preciso, às vezes, é preciso boa vontade de ambas as partes. Tu, ouvinte, eu, surdo, os dois, estabelecermos contacto no dia-a-dia é possível. Agora também às vezes os ouvintes não querem saber, colocam os surdos de parte e, isso torna mais difícil... O surdo, com um ouvinte aberto, consegue comunicar à vontade.” [S2]

Ainda que a Língua Gestual seja imprescindível para o Surdo constituir a sua identidade de forma natural (Garcia, 2011) e em interação com modelos Surdos, neste estudo temos presente a noção de não serem só os Surdos oriundos de famílias de Surdos, com estudos em escolas de Surdos que conhecem e possuem a identidade Surda e representam socialmente a comunidade. Os Surdos, que são filhos de pais Surdos, ou frequentam escolas de ouvintes, ou tem como primeira língua a Língua Portuguesa, ou, tal como [S2], ficaram surdos²⁷,

²⁷ Aqui atribuo o termo surdo com s minúsculo uma vez que diz respeito à perda auditiva.

quando em contacto com a comunidade Surda, apropriam-se da Língua Gestual assim como começam a compreender os Surdos e as suas singularidades, já que “A grande vantagem de estar integrada com os Surdos foi o desenvolvimento da Língua Gestual, desenvolvimento a nível pessoal, auto-estima...” [S1].

Vivendo numa sociedade contemporânea, em constante mudança e com muitas diferenças para enfrentar, é importante para Nós, os/as Surdos/as, lidar com as diversidades e romper, coletivamente, com a polarização entre a cultura Surda e ouvinte. O sentimento é cultural e socialmente similar a todos Nós sendo que a Língua Gestual e a comunicação se manifestam essenciais para a compreensão dos processos de formação da identidade dos/as Surdos/as e na construção da cidadania plena. Todos/as fazem parte de uma comunidade, a ela pertencem pelas suas características físicas e linguísticas mas também nela marcam a militância nomeadamente pela força coletiva dos Movimentos (Associativos) Surdos, dos quais são Lideres.

4.2.2 O Movimento Associativo Surdo como Analisador Interpretativo das Lideranças Surdas

Considerando os saberes produzidos em torno das questões das lideranças em geral entendemos que as lideranças Surdas nos trazem algumas singularidades ainda que possam ser contextualizadas às dimensões comuns das questões burocrática-legal e de poder. Na conceptualização das suas práticas, figuramos o Gesto das Lideranças Surdas tendo em conta a importância do **Compromisso Social** e da **Decisão** dos entrevistados ao Movimento Associativo Surdo. Os/as Surdos/as, enquanto herdeiros de uma cultura e identidade, quando afirmam “Tenho direitos... Se a sociedade me dá ou não, eu luto por eles, claro” [S2], vinculam-se ao compromisso de luta em prol dos seus direitos, traçando decisões e gerindo os seus objetivos tendo em vista o poder da reivindicação e a valorização de uma liderança feita por Surdos.

O surdo como membro de uma sociedade vive relações de poderes que, muitas vezes, os subjagam, como grupo cultural, a uma subalternidade. E, nem sempre,

nesses lugares, ele consegue sentir-se como surdo e ver os seus companheiros como modelos surdos. (Perlin, 1998:37)

Pela História, os/as Surdos/as, escolarizados ou não, fundaram Associações de Surdos para nela criarem espaços de confraternização, reunião e organização dos seus manifestos. A importância da implementação de um espaço cultural, onde o manifesto da língua e da cultura se revelasse, iniciou-se com os Banquetes de Surdos, realizados no século XVIII e, hoje em dia, mantém-se vivo.

Algumas formas de resistências, como a criação da associação de surdos, fundadas após a imposição do ensino oralistas nas escolas, a luta pelo direito de adquirirem a Língua de Sinais como primeira língua, os matrimônios entre os/as surdos/as, são expressões genuínas dessas resistências. (LUNARDI, 1998:161)

Os Surdos, ao longo da sua vida e nos mais diversos contextos, começaram a perceber as representações que os ouvintes tinham acerca da “(...) condição de ser surdo, do modo incorreto como [...] denominavam os surdos, surdos-mudos, definiam a nossa língua como uma linguagem e mais ideias erradas” [S1]. Assim, o Movimento (Associativo) Surdo confere a resistência e configura-se em relações de poder e de reivindicação dos direitos.

A importância de modelos Surdos que apresentassem as possibilidades de vida, a conquista dos objetivos e a forma como viviam perante as barreiras sociais, foram essenciais para a mudança e construção da auto-estima pessoal dos nossos entrevistados. Exemplo disso é-nos apresentado pelo entrevistado [S2] que, adquirindo a surdez tardiamente, confessou ser no:

“Dia a dia fui percebendo que o meu colega nasceu surdo, tem a vida normal, tem filhos, é casado, tem filhos, trabalha e conseguiu uma vida ... Então, se ele conseguiu, eu posso conseguir igual ou melhor e, a partir daí, quebrei todas as barreiras internas que tinha. Coloquei de lado os problemas de me sentir surdo, de não ouvir, de ficar assim de um dia para o outro e abri portas para uma vida. Observar aquele meu colega surdo deu-me... deu-me... como se diz... observá-lo deu-me, deu-me, cá por dentro... confiança, fez-me ganhar confiança, abrir-me e aceitar-me como pessoa e ver a surdez sem qualquer limitação. A partir

daí, andei com a minha vida para a frente. É como eu te disse, eu tenho orgulho em ser surdo, muito orgulho.” [S2]

Para a formação da identidade e aceitação da condição de Ser Surdo, é crucial que haja o contato e a convivência com adultos Surdos de várias faixas etárias pois, no silêncio, os Surdos acabam por pensar que são únicos, que estão sós no Mundo, em redor de um silêncio tão abafado pelo som, onde o Gesto deixa de ter razão de Ser. A escola, a família devem preocupar-se em levar as crianças e jovens Surdos para o Mundo dos Surdos e reconhecer que isso faz parte do desenvolvimento da Pessoa Surda.

“O modelo de transição nestes momentos, foi o Baltazar [denomina pelo seu nome gestual] assim como tem sido agora... [sorri] Nunca pensei que estaria, hoje, dentro do movimento, nunca pensei...”, conta-nos o entrevistado [S3], quando referencia aos momentos em que Se descobriu enquanto Surdo, no contexto escolar e a importância que isso figurou no seu crescimento e adesão no Movimento Associativo Surdo.

Há um conjunto de costumes, ideias, desejos e experiências reunidos num conjunto de imagens reais, comportamentos e atitudes que marcam o que é Ser Surdo. Nesse sentido, na comunidade Surda, os/as Surdos/as sentem uma forte necessidade de ser semelhantes para nela pertencerem e, conseqüentemente, assumirem o compromisso social de participação e liderança.

“Eu, realmente, não queria fazer parte do movimento associativo... [bufa] Não queria... Deve ter acontecido alguma coisa que pegou em mim e me enfiou lá dentro... [sorri e encolhe os ombros]” [S3]

Quando questionamos acerca do primeiro momento em que entraram numa Associação, os nossos entrevistados demonstram ter sido o marco mais importante na sua vida, enquanto Surdos.

Tal como aconteceu com os nossos entrevistados, contamos que, de modo semelhante, uns entraram na Associação de Surdos na terna idade... “Foi aos meus quinze anos que, entrei pela primeira vez na Rua do Almada, na Associação” [S1], outros por via de um Surdo adulto que “(...) levou-me para a

Associação de Surdos, Clube Desportivo de Surdos Mudos do Porto.” [S2] e outros já a conhecem desde que a nasceram: “Não me lembro que idade tinha quando entrei pela primeira vez numa associação assim como não me lembro quando comecei a exprimir os meus primeiros gestos em Língua Gestual”, diz-nos, sorridente, o entrevistado [S4].

Gil (2011:49), neste sentido, evidencia “Naturalmente que a absorção no movimento associativo tem contornos ligeiramente diferentes e é usual acontecer em indivíduos adultos. Normalmente só filhos Surdos e ouvintes de pais Surdos são habituados a frequentar a associação de Surdos desde o berço”

De uma forma ou de outra, quando aderiram e presenciaram a força do Gesto, (re)criaram a sua identidade e afirmaram o Ser/Sentir Surdo. Para eles, a Associação é uma família onde todos se identificam nela e fazem parte dela.

“Parecia que estava em família! Todos com as mãos no ar, a gesticular... Vi os surdos idosos, cumprimentei-os, vi outros surdos, e sentei-me logo ao lado deles e começamos a falar, falar, falar, falar, horas sem fim porquê? As nossas mãos... [aponta para as mãos] As nossas mãos são a principal chama para tudo e fazem-nos querer sempre mais...” [S1]

“Eu gosto de comparar a Associação de Surdos do Porto com uma família porquê? Porque, por exemplo, quando uma coisa ataca a um, ataca a todos é por isso que é importante, numa associação, as pessoas se unirem até porque os objetivos são os mesmos, as lutas são as mesmas... [faz uma breve pausa] Os direitos são os mesmos, os deveres são os mesmos e devemos respeitá-los... As defesas, as defesas, a defesa, a defesa em campo, a defesa é uma só. Eu, sou um defendo-me, eu sou um; tu és uma, tu sozinha defendes-te? E se for o coletivo? O coletivo, o grupo defende-se mais facilmente (abre os braços). Ora pensa bem um ou mil, um ou quinhentos, qual é mais fácil se defender? Ahh Fazem isso? [expressão de espasmo, como quem não esperava que isso acontecesse] Eu lembro-me... Eu acho que, há uns tempos atrás, escrevi qualquer coisa ... Eu posso procurar e depois mandar-te, lembra-me... a falar disso. A Associação comparada com uma família. Quando alguma coisa que me cometem a mim, cometem a um, cometem a todos.” [S2]

O relacionamento com os mais velhos, o escutar histórias e as perspetivas sociais que, naturalmente, fluíam das mãos dos frequentadores assíduos daquele espaço, representavam o sentido da instituição e das Pessoas Surdas. Os nossos entrevistados afirmam, de forma generalizada, que

“Dessas conversas trocávamos experiências, trocávamos história, conhecíamos gestos antigos, gestos novos e, acredita que, se não houvesse a Língua Gestual, se não existisse essa língua, era impossível que o nosso cérebro acendesse tantas lâmpadas, as nossas ideias fossem transmitidas e partilhadas por todos...” [S1]

“Eles falavam, sobretudo, das famílias, de política... Eram esses os temas mais falados: a família e a política... Abordavam esses temas por causa das notícias que davam na televisão e eles, aproveitando isso, falavam no assunto... Via muito disso...” [S3]

Começando

“(...) a habituar e a tornar-me um deles... Por sua vez, comecei também a estar mais afastado dos ouvintes, mas atenção... Eu não afastei os ouvintes, eu é que me comecei a afastar deles, a afastar-me dos ouvintes, aos bocadinhos por iniciativa própria e comecei a interessar-me e a tornar-me mais ativo dentro da comunidade surda. Fui uma mudança, uma “transformação” interior natural.” [S2]

As Associações de Surdos traduziram-se em espaços de aprendizagens não só ao nível das organizações mas a nível social e comunitário que os faz assumir-se enquanto participantes ativos na construção da cidadania.

“(...) quando comecei com a AFOMOS [denomina pelo seu nome gestual], comecei a motivar-me e a trabalhar mais e isso fez-me compreender certas realidades que, caso assuma algo na Associação de Surdos do Porto, será mais fácil e com maior flexibilidade pois já aprendi com a AFOMOS [denomina pelo seu nome gestual] e compreendi as suas diferenças [...] desenvolvi-me enquanto pessoa, aprendi muitas coisas.” [S1]

“Com a Associação daqui, a ASP, aprendi mais a importância e força do valor histórico, que ajuda a traçar o perfil e desenvolver sempre mais, mais e mais...”
[S3]

O gosto e “vício” em ir à Associação, em fazer parte daquele grupo, pertencer onde os outros pertencem, faz com que, progressivamente, os/as Surdos/as façam disso uma rotina, ganhando gosto e assumindo o compromisso em fazer algo para a comunidade. Num primeiro instante, pegando nos mais novos, proporcionavam atividades para associados, pelo que “(...) juntos, fazíamos teatro em vários pontos do país; em outras atividades que ocorriam na Associação também prestava a minha colaboração e, foi assim, que eu fui desenvolvendo, aprendendo e ganhando motivação...” [S1]

“(...) eu cheguei à Associação e eles perguntaram-me “Queres trabalhar na área dos jovens?” E eu, duvidoso: “Jovens?” Para mim era-me indiferente... Eu trabalhava em tudo na Associação... Enfeitava o espaço, colocava fitas no teto, realizava programas culturais e fazia de tudo um pouco... Eles, ao perguntar isso, queriam que eu me focalizasse só na faixa mais jovem... “Ok. É-me indiferente... Aceito.”” [S4]

A função principal era, através dos afetos, da confiança, da partilha, transmitir o gosto e dar o feeling aos mais novos para que estes sentissem o compromisso e a responsabilidade de dar seguimento ao que foi construído para os Surdos e pelos Surdos. É “(...) na associação, que a pessoa Surda vê as suas oportunidades, começa a crer nele mesmo, começa a sentir-se contagiado e inspirado por outros e traça o seu próprio caminho” (Gil, 2011:50)

Nessa linha de pensamento, ainda que burocraticamente, as estruturas da Associação de Surdos fossem/sejam compostas por cargos de chefia e gestão, as responsabilidades eram partilhadas por todos tendo em vista dois objetivos comuns: o convívio dos associados e a luta contra as representações sociais que os ouvintes tinham acerca da Comunidade Surda, num espírito de abertura por parte de ambos.

Os/As Surdos/as lutam pela sua afirmação e valorização enquanto comunidade por via das Associações, mostrando a importância do seu papel de liderança e negociação numa perspetiva *down top*. No seio da Comunidade Surda, o que tinha mais valor perante os ouvintes era conseguir conquistar a mudança social e negociar uma forma de mostrar o quanto os Surdos marcam presença. Assim, as práticas em torno dos Movimentos (Associativos) Surdos, ao longo do tempo, foram-se moldando e o que inicialmente era um *ghetto* (Grupos Desportivos de Surdos-Mudos) passou a ter mais visibilidade social (formação de Associações de Surdos).

“Se trabalharmos com a sociedade, dentro da sociedade, todas as pessoas beneficiam, os surdos de fora beneficiam e, por sua vez, os surdos que são nossos sócios, também beneficiam. Assim, é mais fácil arranjar apoios do que se estivermos focalizados única e exclusivamente, aos sócios. Se assim for, como vamos exigir o poder político, governamental e por aí fora? [encolhe os ombros] É importante abrir a associação à sociedade ouvinte. [abre os braços e encolhe os ombros] Estabelecer relações com os ouvintes, acho bom, isso.”
(*ibidem*)

Por vezes, tendo em vista essa mudança, os Surdos prevaleciam o modo como as práticas dos seus líderes poderiam transformar e dar a mudança social necessária para a comunidade Surda. Não concordando, também a nível interno, reivindicavam por novos representantes, elegendo aquele que melhor representava os seus ideais.

“Eu não queria... Não via futuro naquele ambiente e sempre me mantive fora disso... A Federação continuou sempre com o mesmo presidente, durante vários mandatos até, no seu último mandato, eu passei-me e fiz uma manifestação... Não foi bem manifestação... Foi mais confrontar-lhes e chamar-lhes a atenção para o que estavam a fazer... Entretanto, ainda que tenham ganho as eleições, a Direção, um ano e meio depois, caiu e tentaram fazer uma nova lista, à qual fui convidado e que já fazia sentido para mim...” [S4]

Ao questionarmos as principais decisões que os nossos entrevistados tomaram tendo em vista as práticas para a mudança social, o entrevistado [S2],

conta-nos que, vivendo numa época facista e olhando para o modo como os Surdos se fechavam na Associação, teve como principal decisão o

“ (...) abrir as portas, abrir à sociedade porque eu percebi que dentro da associação, do antigo grupo, o grupo de surdos dentro da associação tinham como objetivo único os sócios. [faz uma breve pausa] Eu pensei que uma... uma instituição específica, uma associação como a associação de surdos, não pode, principalmente quando tem uma política forte, uma política ativa, não pode estar única e exclusivamente ligada às pessoas que estão nela inseridas porque... percebes? Estar ligada só às pessoas que estão lá dentro é impossível. Se abrir à sociedade, se abre, abre a todos porque trabalhar diretamente com objetivos ligados aos sócios, os sócios poderão usufruir e aproveitar para desenvolver atividades, sim, sim... Isso é importante, mas para fora? É zero. Arranjar apoios? Zero. Conhecimento? Zero. Agora se pusermos isso de parte, sem nunca esquecermo-nos dos sócios, abriremos à sociedade, trabalharmos em conjunto com a sociedade, porque se trabalharmos somente com os sócios, quantos outros surdos estarão lá fora?” [S2]

Os entrevistados [S1] e [S3], cada um nos seus contextos, relatam decisões mais ao nível interno, face a situações em que o seu papel e cargo seriam imprescindíveis para o funcionamento da instituição. Perante controvérsias quanto ao seu modo de trabalho, a entrevistada [S1], partilha connosco um momento em que teve de pôr a razão de lado e escutar o coração: “depois de pensar melhor, de refletir acerca do meu percurso na associação, do grande apoio que prestei às atividades, do facto da maior parte dos surdos já me conhecerem (...)”, decidiu dar continuidade à sua participação no Movimento Associativo. Por sua vez, o entrevistado [S3], sendo mais burocrático e formal, quando “(...) a Direção estava a exercer funções, havia situações de grande conflito e eu dei duas oportunidades para que resolvessem esses conflitos internos... Quando vi que as coisas não tomavam outro rumo, decidi, de imediato, convocar novas eleições... Esta foi uma situação... Convoquei logo eleições, quando ainda estavam em exercício de funções...”

O entrevistado [S4], tendo uma participação ativa não só a nível nacional mas também internacional, vendo a importância de Portugal se assumir como um país cujo Movimento (Associativo) Surdo tem valor e prestígio.

“Quando fui a França, a um Acampamento Europeu, durante a Assembleia eles questionaram quem seria o próximo país a assumir a organização do Acampamento e eu, do nada, levantei o braço... Não tinha combinado nada com os meus colegas mas, ainda assim, levantei o braço... Eu só pensava... “Será que dá para organizar em Portugal? Ou não dá...? Teremos dinheiro ou não...?” Mas, não quis saber e arrisquei.” [S4]

Todas as decisões dos nossos entrevistados, quer a nível interno e externo figuraram a sua pertença e compromisso em trazer o melhor para a Associação/Federação e para a comunidade Surda. Representações ao nível da sociedade, ao nível da comunidade quer nacional como internacionalmente, traçam as práticas de liderança e consequentemente definem a ação coletiva do grupo numa organização.

Os Surdos que contribuíram para este estudo, acreditam na importância do *storytelling* na afirmação dos movimentos e na reivindicação das causas da comunidade Surda manifestando a forma como “a estrutura de interação que embasa os movimentos políticos que tentam articular elementos antagônicos e de oposição sem a racionalidade redentora da superação dialética ou da transcendência” (Bhabha, 1998: 52), quer no campo da educação, quer no campo da sociologia.

O Surdo que vive na comunidade Surda, pelo *storytelling* transmitido pelos “Surdos adultos, mais velhos [...] que assumiam responsabilidades, eram líderes...” [S4] e que vai sendo passado de geração em geração, conhece as suas lutas e cria figuras/heróis de referência sob as quais se reflete e assume posições de liderança, na conquista de melhores condições de vida para a comunidade.

“O exemplo de pessoa que eu queria ser igual em termos de trabalho e ativismo era [...] Yeker Anderson [...] sociólogo, foi Presidente da WFD e viajou pelo mundo fora dando formação, gestão, avaliação e implementação daquilo que hoje são as instituições de Surdos no Mundo.” [S4]

Os Movimentos (Associativos) Surdos estão articulados com as necessidades pontuais e temporais em que estão inseridos, sendo as práticas sociais, culturais

e linguísticas um manifesto contemporâneo que esboçam as reivindicações da Comunidade Surda. Com a sua própria política, as suas formas de preparar e organizar as reuniões e as manifestações, o Movimento (Associativo) Surdo tem em conta a negociação com a sociedade *mainstream* em prol da afirmação, sendo todos os/as Surdos/as responsáveis por essa mudança.

4.2.3 Lideranças Surdas Emergentes Tornam-se Evidentes

“A opressão sociológica que advém de uma condição clínica, a discriminação própria desta minoria linguística e cultural, proporciona a existência de um fenómeno natural, a coesão entre a minoria e o incremento da liderança dentro da comunidade Surda.” (Gil, 2011:51) e do Movimento Associativo Surdo. Não obstante, o olhar a técnica de liderar o movimento Surdo apoia-se, essencialmente, na experiência e na ação de quem historicamente luta por um olhar dignificado e fora da patologia médica e ou assistencialista.

A **Pertença** dos/as Surdos/as aos Movimentos (Associativos) Surdos, dentro de um vai e vem temporal, é mediado pelas escolhas do grupo sobre quem os representa, numa atitude reivindicativa e em prol da comunidade Surda, defendendo e valorizando a Língua Gestual e os Direitos.

Neste sentido, o tempo aliado às iniciativas e experiências emancipatórias, tem-se tornado fundamental na construção de uma identidade surda coletiva plena. O nosso entrevistado [S2] realça que, nos processos de liderança dentro da comunidade Surda e sobretudo dentro das organizações de Surdos, “ (...) o mais importante aqui é os diretores denotam mais importância não é na liderança dos sócios e das pessoas mas sim dar uma boa liderança à Associação. Se a Associação for bem liderada e gerida, os sócios devem estar satisfeitos e não insatisfeitos.”

Numa organização de Surdos, em que a liderança e as práticas têm por base não só um referencial normativo mas também a reivindicação de uma comunidade, o poder hierárquico não se assume de modo direto o que, à partida, faz com que os nossos entrevistados nos digam que não se sentem líderes e consideram-se semelhantes aos restantes Surdos que participam.

“Eu não me sinto líder... Tenho uma personalidade que se define assim: firme, correta e sem oscilações, sem informações que possam gerar confusão e más interpretações.” [S3]

“Eu, sinceramente, não consigo fazer uma avaliação daquilo que realmente sou... Sou ativista? Sim ou não? Sou Líder? Sim ou não? Não sei... [acena, negativamente, a cabeça] Há pessoas que me vêem como líder, outras dizem que não, que ainda tenho muito para aprender, outros dizem outra coisa e cada um tem uma perspectiva diferente.” [S4]

A [S1], perentória, afirma que, para si,

“Pensar que sou líder [olha para cima], não. Não penso nisso. Penso é em trabalhar, arregaçar as mangas e trabalhar... Nisso penso, sim. [acena afirmativamente, repetidamente] Quero trabalhar, arregaçar as mangas... Quero atingir os objetivos, prontifico-me a ir e a resolver isto, aquilo... Os outros não querem ir, eu vou. Não tomo meias medidas e vou... É nisso que eu penso. Agora pensar que sou líder... [encolhe os ombros e faz cara torcida] Eu penso que a liderança pode ser assumida por todos os surdos, do modo homogêneo, onde todos trabalhassem de modo igual... Era isso que eu gostava!” [S1]

No momento em que desafiamos os nossos entrevistados a definirem-se como líderes, na sua generalidade, não se assumem na primeira pessoa mas sim nas perspetivas dos outros já que é “Um líder, só é líder porque o grupo o reconheceu como tal. Nenhum líder é líder porque ele próprio se autoproclama, porque um dia escolheu ser líder, porque se reconhece como líder...” [S4]

“A liderança e a gestão de uma pessoa também dependem de quem estamos a gerir e a liderar... Depende dos liderados e dos outros líderes que nos apoiam e estão ao nosso lado. Sem esse apoio, por exemplo, um líder lidera e gere com base no apoio dos liderados... Só assim é possível. Se não nos derem apoio...” [S2]

Na representação de um porta-Gesto, os Surdos, na sua generalidade, selecionam alguém que tenha uma visão estratégica reivindicativa, esteja vinculado à comunidade Surda, tenha conhecimento da sua Cultura e que defenda a causa da Língua Gestual. Para eles, tem todo o sentido que seja alguém como eles, “(...) seja Surdo de sangue... Um ouvinte por muito que possa entender dos Surdos, nunca sentir-se-á Surdo (...)”. [S1] Não querendo descurar de ouvintes que, ainda assim crescem no seio da comunidade Surda, a nossa entrevistada afirma, com convicção que,

“Uma liderança feita por um ouvinte e uma feita por Surdos é completamente diferente. Temos culturas diferentes, pontos de vista diferentes, preocupações diferentes quanto ao futuro da comunidade, quanto à sua representação social. Por isso ser importante a liderança ser sempre feita com pessoas Surdas e não ouvintes. É uma preocupação que eu tenho porque, nesta comunidade, os líderes deverão ser os próprios Surdos e não os Ouvintes. Os Surdos devem liderar e pronto.” (*ibidem*)

Porém, o entrevistado [S2], apesar de entender “(...) que os surdos preferem que o líder, a cabeça, seja surdo, sim! Percebo que seja uma imagem positiva, justa (...)”, lança a ideia de que os filhos ouvintes de pais Surdos poderão assumir também uma posição de liderança no seio da comunidade Surda. Tal como aconteceu com o seu filho ouvinte, a criança ouvinte, filha de pais Surdos “(...)nasce, convive os primeiros anos de vida com os pais, que são surdos, e com a comunidade surda.” [S2] podendo mesmo sentir o que sente um Surdo. Para si, “(...) o mais importante é ver que o líder sabe o que é a comunidade surda, sabe o que é ser surdo. É o principal!”

As *Lideranças Surdas* não se enquadram numa análise semelhante às lideranças patentes nas empresas e nos sistemas de gestão, onde se vigora a competição e se preza pela eficácia de uma liderança na procura de resultados mensuráveis para o sucesso financeiro.

“Numa perspetiva sociológica, o conceito de Liderança é dar voz a um grupo social que, elege uma pessoa, que os representa... Para gerir o grupo, tenho de

seguir um conjunto de tarefas que foram estipuladas e servem para serem postas em prática. Por exemplo... Uma lista de tarefas... Por exemplo: Tenho de ter sempre o cuidado em observar as pessoas, descobrir as suas necessidades, acompanhá-las; Tenho de saber gerir o sistema de comunicação entre todos, evitando desentendimentos e falhas e controlar tudo de modo a conseguir; organizar e gerir o meu plano de dia, dividindo tarefas para que todos trabalhem para a mesma visão. Esse é o conceito base da Liderança... É esse. A atribuição de uma grande responsabilidade, de uma imagem e de um trabalho que permita-nos lidar com todos é dada pelas pessoas... São as pessoas que dão e aprovam a Liderança a atribuir a alguém que faça a gestão e o trabalho... Somos nós que autorizamos... Acho que é esse o conceito..." [S4]

Desse modo, quando perguntamos aos nossos entrevistados quais as suas perspetivas de liderança, apresentam-nos ideias de liderança, gestão, comunicação sempre com "(...) vontade, arregaçar as mangas, trazer consigo seguidores..." [S1], escutando os ideais dos seus seguidores.

"(...) um bom líder, nem sempre é ou poderá ser bom gestor é uma das características que não está muito ligada à comunidade surda porque numa instituição que envolva o trabalho com as pessoas surdas, um bom líder deve, mas deve saber gerir também... Se não sabe gerir [expressão de inconformidade] porque liderar, liderar uma instituição não é só liderar pessoas... É saber gerir! Porque pode ser um bom líder mas se gere mal, a associação ou a instituição pode ir água abaixo... Agora se também gere bem mas não consegue liderar as pessoas, como poderá trabalhar? Eu acho que numa instituição ligada à comunidade surda, por exemplo, as associações, um líder, além de liderar, também deve saber gerir." [S2]

"O importante é ir à busca das experiências e das vivências que as pessoas lhe contam, lhe desabafam... Buscá-las, busca-las, busca-las, busca-las e depois, ao juntar tudo, analisar e selecionar aquelas que têm mais incentivo, fazendo uma lista de objetivos... Depois disso feito, mostrar às pessoas e após a confirmação, comprometer-se com elas na resolução dos problemas e na resposta às suas necessidades. Se assim fizermos, eles dão-nos facilmente o voto de confiança e reconhecem-me como alguém que pertence ao grupo, com quem deveremos vincular-nos e ter uma relação futura contínua... Se a pessoa

quiser entrar no grupo com o objetivo de mudar e seguir os seus ideais próprios, faz com que o grupo se extinga, desapareça... Se tivermos uma posição neutra, escutarmos o que eles nos têm para dizer, se chegarmos a eles, eles facilmente nos abrem as portas e oferecem-nos tudo o que precisamos para nós trabalharmos, sempre em função dos objetivos que foram definidos em conjunto. Sempre que isso acontece, criam-se maiores vinculações entre ambos...” [S4]

Considerando Gil (2011), na sua análise qualitativa realizada a quatro líderes Surdos que estão no seio da comunidade Surda, através das Associações ou da Federação, o perfil de um líder Surdo deverá ter como fatores: “compromisso; forte vinculação e conhecimento cultural da comunidade Surda; carisma, motivação, diplomacia, capacidade de gerir pessoas; mover-se na esfera social, política e cultural, *attitudinal deafness*; valores muito fortes, inspira futuros líderes, objetivos claros; impõe modelos de referência, comunica grandes expectativas e por ultimo a defesa da língua gestual” (2011:51)

A entrevistada [S1], neste seguimento, enfatiza que o papel do líder Surdo nas *Lideranças Surdas*,

“É importante para a Comunidade porque o Líder acabar por influenciar as pessoas surdas e permite que, em conjunto, possam evoluir... Os líderes dão um sentido ao trabalho, ao esforço... Sem líderes, o nosso trabalho, luta, esforço assim como a nossa Comunidade, era nula. O líder dá à comunidade o sentido do trabalho, o sentido de responsabilidade e faz-nos perceber, aprender os seus objetivos e aquilo que nos permite desenvolver e dar continuidade à comunidade. Sem líderes, estagnamos no tempo... [expressão séria] Eu acho que o líder, deve ser alguém que luta, estimula os Surdos para que estes trabalhem e desenvolvam o sentido de responsabilidade social enquanto surdos... Sempre.” [S1]

Nesta perspetiva de análise, olhamos os discursos dos nossos entrevistados interligados com as conceções de liderança estudadas por Gil (2011), e convocamos o quadro de análise das lideranças proposto por Ferreira (2012) em que a autora organiza e sistematiza as lideranças em torno de visões, ações e tipologias de líderes; articulando-os para adaptar nas questões das lideranças

surdas segundo os estudos na área de uma forma global e de certo modo uniformizada.

Tendo em conta os fatores atrás referidos bem como a diversidade de contextos, considerando as *Lideranças Surdas*, também coexistem práticas que se enquadram numa perspetiva técnica, mais centrada nos resultados (Ferreira, 2012); numa perspetiva que denominamos de linguística, consideramos as ações centradas nos processos de comunicação e de interação e, ainda, numa perspetiva denominada de tradução, visibilizamos os gestos, os sentidos e os significados atribuídos aos diversos modos de ação que se tornam exigentes para a liderança Surda evidente.

Quadro 12: Quadro sobre as Lideranças Surdas (inspirado a partir de Ferreira, 2012)

Eixos da <i>Liderança Surda</i>	Visões	Ações	Líderes
TÉCNICA de liderar	Hierárquica Mecanicista Burocracia nas práticas	Normativa Reguladora Objetiva – Prática	Burocrático Formal Líder Eficaz
LINGUÍSTICA no liderar	Partilha Cooperação Diálogo Comunicação Interação	Coletiva Organizacional Grupal Interativa	Comunicativo Transformador Cultural Líder Gestual
TRADUÇÃO ao liderar	Afirmação Diferença	Estratégica Negociação	Estratégico Adaptativo Líder Evidente

Segundo Ferreira (2012), “consoante a visão de liderança encontramos um tipo de acção e uma prática de liderança diferenciada.” (2012:9), atribuída às lideranças vividas, sentidas e desejadas em cada contexto organizacional uma determinada racionalidade e ação estratégica.

A experiência e vivência no Movimento Associativo, os Surdos pretendem conhecer a técnica de liderar e desenvolver a tradução ao liderar assumindo o tempo e a especificidade do Gesto. Nas *Lideranças Surdas*, a evidência não passa pelo conflito nem pela mediação ou arte de liderar. Passa pela ação e militância no Direito de cidadania em dupla tradução à comunidade Surda e à ouvinte.

Considerações Finais

Gestos Evidentes em Lideranças Surdas

“As pessoas falantes nativas de língua gestual vivem sempre entre duas culturas. Aparentemente, quanto mais profunda for a aquisição de ambas as línguas e culturas, mais aptas estão a adaptar-se a elas, permitindo-lhes utilizar eficazmente diversos tipos de ferramentas, códigos de conduta, símbolos culturais e seus significados.”
(Jokinen, 2006:103)

Na necessidade de dar evidência às lideranças dos/as Surdos/as indo, ao longo deste trabalho demos conta dos processos de liderança e no reforço do Gesto dos Surdos, na afirmação da sua militância.

Facilitando a leitura a todos os que sentirem curiosidade em pegar neste trabalho de uma Surda que defende o Gesto dos Surdos nas lideranças, iniciamos cada capítulo com uma nota introdutória e organizamo-los de modo a articularem-se entre si. Pela problemática em estudo, pelos dados empíricos e pela exploração do *storytelling* no Gesto dos Surdos, tornou-se cada vez mais pertinente refletir sobre a pertinência dos líderes Surdos e a evidente Liderança Surda no seio dos Movimentos (Associativos) Surdos.

Não pretendendo apresentar conclusões fixas nem encerrar esta viagem (in)esperada ao mundo das lideranças pela Mão dos Surdos, na interpretação dos Gestos dos nossos entrevistados, demos seguimento e sentimos força para reforçar e revigorar o sentido do que pretendemos mostrar aos nossos leitores e que é original: o conceito de Ampulheta Surda e as Lideranças Surdas como Lideranças Evidentes.

“(...) Deveremos esquecer a perspetiva médica, a perspetiva individualista, os conflitos e dar valor a uma visão sociocultural... Se fizermos isso, claramente, estaremos a proporcionar novas reflexões, reconhecimento dos erros e novos modos de trabalho... A visão é uma simples palavra que poderá revelar-se numa grande mudança... Mas tudo depende de todos...” (Entrevistado [S4])

Partilhas como esta, deram-nos força e levaram-nos a prosseguir com sentido este projeto de investigação na expectativa ver o poder da tradução do Gesto dos líderes Surdos.

Segundo os nossos entrevistados, a educação, a família e o contacto da Língua Gestual contribuem para o processo (positivo e/ou negativo) de reconhecimento da Pessoa Surda e gere a reivindicação do movimento e da comunidade Surda sendo os Gestos a evidencia dos direitos e das políticas numa imagem coletiva de força.

Para os Surdos, liderar com as Mãos traz uma certa estoicidade e muita coragem na conquista do “(...) o nosso lugar”, onde, “(...) as comunidades surdas de todo o mundo reivindicam um lugar na sociedade em termos de paridade social, procurando os seus traços identificativos nas raízes de uma história e cultura comuns, denunciando estratégias colonizadoras dos ouvintes.” (Campos, 2005:___). O Gesto produzido com a mão direita segurando os dedos fechados e unidos da mão esquerda, conduzindo-os da esquerda para a direita, descreve o modo Gestual de um líder Surdo orientar um grupo de Pessoas Surdas para um objetivo comum. Neste sentido “(...) a mão pode [...] transformar-se num instrumento de significado político, um ícone gestual de leitura imediata.” (Antunes, 2005:68) e é pelo Gesto da Mão que entra o significado da Ampulheta e das Lideranças Surdas evidentes.

Olhando ao Gesto, a Ampulheta Surda é assumida como um exemplo personificado das conquistas dos Surdos ao longo da História cronológica vivendo o passar do tempo, os momentos de espera e sofreram a inversão das “areias”. Essa inversão, figurando-nos nos discursos dos nossos entrevistados, representa, por um lado, os momentos em que os ouvintes faziam/fazem a transformação e tradução da sua representação social acerca desta minoria linguística (Congresso de Milão e visão clínico terapêutica da surdez, na correção assistencialista patológica através de ajudas técnicas tais como próteses auditivas e implantes cocleares) e por outro, os momentos em que os Surdos dão manifesto e se afirmam enquanto comunidade (manifesto de Massieu; Movimento Deaf President Now; implementação de Associações de Surdos; luta pela ratificação da Convenção da ONU sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência onde, entre outros direitos, se valoriza a Língua Gestual como língua natural dos Surdos).

Pelas influências e pelo “(...) modo incorreto como os ouvintes denominavam os surdos, surdos-mudos, definiam a nossa língua como uma linguagem e mais ideias erradas (...)” (Entrevistada [S1]), os/as Surdos/os “(...) conscientes dos seus direitos, poderão participar, em liberdade, em movimentos e lutas sociais.” (Campos, 2005:73).

“Espero que, daqui a dez anos, eu ainda esteja cá para poder ver a continuidade da Associação de Surdos do Porto e que siga um bom caminho!” (Entrevistado [S2])

Ao termos o privilégio de ver fluir as concepções e a visão de liderança que os nossos entrevistados têm, fruto das histórias que foram observando, da sua experiência e das decisões que foram tomando no exercício da liderança, recolhemos reflexões que são interessantes de se discutir e, futuramente, aprofundar em estudos acerca das lideranças.

Pelos seus percursos associativos, os nossos entrevistados deixam-nos a ideia e o desafio de que as lideranças Surdas se assumem como lideranças evidentes na questão dos Movimentos (Associativos) pelo facto de estes serem movimentos organizados, geridos e liderados pelos Surdos. A sua pertença social ao grupo que lideram traduzem a ação e o Gesto da liderança onde as práticas prevalecem às teorias e a liderança não passa por criar um estilo mas sim dar afirmação da liderança dos/as Surdos/as.

Referências Bibliográficas

Amorim, Maria Cristina & Cardoso, Paulo André (2010). Lideranças e âncoras de carreira: uma experiência de identificação dos perfis dos líderes. *Pensamento & Realidade*, Ano XIII – v. 25 (1), 61-78.

Antunes, João Lobo (2005). *Sobre a Mão e Outros Ensaios*. Madrid: Edições Gradiva.

Bender, Ruth (1981). *The conquest of deafness*. Danville, IL: Interstate Printers & Publishers.

Bennis, Warren & Nanus, Burt (1985). *Leaders, The Strategies for Taking Charge*. New York: Harper and Rowe.

Bennis, Warren (1959). Leadership Theory and Administrative Behavior: The Problem of Authority. *Administrative Science Quarterly*, 4(3), 259-301.

Bergamini, Cecília Whitaker (2006). *Motivação nas organizações*. São Paulo: Atlas.

Bergamini, Cecília Whitaker (2009a). *Liderança: administração do sentido*. São Paulo: Atlas.

Bergamini, Cecília Whitaker (2009a). *O líder eficaz*. São Paulo: Atlas.

Berger, Guy (2009). A Investigação em Educação. Modelos socioepistemológicos e inserção institucional. *Educação, Sociedade & Culturas* (28), 175-192.

Bodgan, Robert & Biklen, Sari (1994). *Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos*. Porto: Porto Editora.

Bourdieu, Pierre (2001). *A miséria do mundo*. Rio de Janeiro: Editora Vozes.

Cabral, Eduardo. (2005). Dar ouvidos aos Surdos, velhos olhares e novas formas de os escutar. In Orquídea Coelho (Coord.), *Perscrutar e Escutar a Surdez* (pp. 37-57). Santa Maria da Feira: Edições Afrontamento.

Campos, Maria José. (2005). A emergência do Povo Surdo. In Orquídea Coelho (Coord.), *Perscrutar e Escutar a Surdez* (pp. 59-74). Santa Maria da Feira: Edições Afrontamento.

Cavalcanti, Vera Lúcia *et al* (2006). *Liderança e motivação*. Rio de Janeiro: Editora FGV.

Chandler, Steve & Richardson, Scott (2008). *100 maneiras de motivar as pessoas*. Rio de Janeiro: Campus.

Chiavenato, Idalberto (2004). *Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos: Como incrementar talentos na Empresa*. São Paulo: Atlas.

Coelho, Orquídea (2010). Surdez, Educação e Cidadania. Duas línguas para um caminho e para um mundo. In Orquídea Coelho (Org.), *Um copo vazio está cheio de ar. Assim é a Surdez* (pp. 19-100). Porto: Legis Editora.

Couto, Richard (2002). *To give their gifts*. Nashville, TN: Vanderbilt University Press.

Cunha, Adelino (2013). *Novos Líderes para Um Novo Mundo*. Barreiro: Top Books.

Danesi, Marlene Canarin. (2001). *O admirável mundo dos surdos: novos olhares do fonoaudiólogo sobre a surdez*. Porto Alegre: EDIPUCRS.

Delaporte, Yves (2005). *Les sourds, c'est comme ça*. Paris: Éditions de la Maison des sciences de l'homme.

Duarte, Ivone, Ricou, Miguel, & Nunes, Rui. (2005). A surdez e a autonomia pessoal. In O. Coelho (Coord.), *Perscrutar e Escutar a Surdez*. (pp.125-138). Santa Maria da Feira: Edições Afrontamento.

Durkheim, Emille (1980). *As regras do método sociológico*. Lisboa: Editorial Presença.

Ervilha, Antonio Limão (2008). *Liderando Equipes para Otimizar Resultados*. São Paulo: Nobel.

Ferreira, Elisabete (2009). (D)Enunciar as Autonomias na Governação da escola Pública Portuguesa como contributo compreensivo da Mediação Organizacional. In Simão, Ana, Caetano, Ana Paula & Freire, Isabel (Org.) *Tutoria e Mediação em Educação*. (pp. 171-181). Lisboa: Educa.Fora de Coleção, 8.

Ferreira, Elisabete (2012). Compaixão em educação: a ética da administração educacional, as lideranças escolares e a mediação organizacional. In Cavalcante, Maria, Freitas, António, Pizzi, Laura, Fumes, Neiza, Lopes, Amélia & Freitas Marinaide (Orgs.) *Formação docente em contextos de mudanças*. Maceió: EDUFAL.

Fullan, Michael (2003), *Liderar numa cultura de mudança*. S.A: Asa Editores

Gadner, Howard (1995). *Leading minds: An anatomy of leadership*. New York: Basic Books.

Gannon, Jack (1981). *Deaf heritage: A narrative history of Deaf America*. Washington, D.C: National Association of the Deaf.

Gil, Cristina (2011). A liderança na Comunidade Surda Portuguesa: Estudo qualitativo sobre quatro líderes Surdos. *Cadernos de Saúde* 4(1), 53-52.

Goode, William & Hatt, Paul (1973). *Métodos em Pesquisa Social*. São Paulo: Horizonte.

Heifetz, Ronald & Laurie, Donald (1997). The Work of Leadership. *Harvard Business Review on Leadership* (pp. 171-198). Boston: Harvard Business School Press.

Kozlowski, Steve & Ilgen, Daniel (2007). Enhancing the effectiveness of work groups and teams. *Psychological science in the public interest*, 7(3), 77-124.

Laborit, Emmanuelle (2000). *O Grito da Gaivota*. Lisboa: Caminho.

Ladd, Paddy (2013), *Em Busca da Surdidade 1 Colonização dos Surdos*. Lisboa: Surd'Universo.

Lane, Harlan (1996). *A Máscara da Benevolência. A Comunidade Surda Amordaçada*. Lisboa: Horizontes Pedagógicos.

Lessard-Hébert, Michelle (1996). *Pesquisa em Educação*. Lisboa: Instituto Piaget.

Maxwell, John (2008). *O Livro de Ouro da Liderança*. Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil.

Menezes, Isabel & Pinho, Sara (2013). Associativismo Surdo: História e atualidade. In Orquídea Coelho & Madalena Klein (Coord.), *Cartografias da Surdez. Comunidades, Línguas, Práticas e Pedagogia* (pp. 285-298). Porto: Livpsic.

Moraes, Amílcar (2013). Representação e Liderança da Comunidade Surda: Um Olhar da Sociologia. In Orquídea Coelho & Madalena Klein (Coord.) *Cartografias da Surdez. Comunidades, Línguas, Práticas e Pedagogia* (pp. 353-362). Porto: Livpsic.

Moreira, Marliese Christine Simador Godoflite (2001). Pensando o Outro. In Marlene Canarin Danesi (Coord.), *O admirável mundo dos surdos: novos olhares do fonoaudiólogo sobre a surdez* (pp. 141-157). Porto Alegre: EDIPUCRS.

Moscovici, Fela (1994). *Equipes dão certo*. Rio de Janeiro: José Olympio.

Mottez, Bernard (1989). Les banquets de sourds-muets et la naissance du mouvement sourd. In Bernard Mottez (2006). *Les sourds existe-t-ils? Textes réunis et présentés par Andrea Benvenuto* (pp. 340-354). Paris: L'Harmattan.

Neto, José Lourenço de Sousa. Liderança na Organização que Aprende. *Liderança* (pp.1-4). Retirado em outubro, 18, 2014 de [\[http://bis.sebrae.com.br/GestorRepositorio/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/CF2A9313943B0C250325702B0048983D/\\$File/NT000319E2.pdf\]](http://bis.sebrae.com.br/GestorRepositorio/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/CF2A9313943B0C250325702B0048983D/$File/NT000319E2.pdf)

Pacheco, Natércia, & Caramelo, João (2005). Poderes instituintes de uma cultura surda. In Orquídea Coelho (Coord.), *Perscrutar e Escutar a Surdez* (pp. 21-35). Santa Maria da Feira: Edições Afrontamento.

Peet, Harvey Prindle (1857). *On the legal responsibilities of the deaf and dumb*. New York: Steam Power Press.

Pina e Cunha, Miguel, Rego, Arménio & Figueiredo, João Cotrim de (2013). *Lidere Como um Líder – Os 12 Trabalhos do Executivo*. Lisboa: Edições SÍLABO, Lda.

Quivy, Raymond & Champenhoudt, Luc (1995). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.

Ramirez, Cláudio (2004). Que imagem você quer ter?: relações interpessoais, liderança e formação de equipes: dinâmicas, jogos, vivências e metáforas. Aparecida, SP: Idéias & Letras.

Rego, Arménio (1998). *Liderança nas Organizações – teoria e prática*. Aveiro: Edições Universidade de Aveiro.

Ricou, Miguel (2006). Psicologia e surdez. In Maria Bispo, André Couto, Maria do Céu Clara & Luís Clara (Coord.), *O Gesto e a Palavra I: Antologia de textos sobre a surdez* (pp. 275-312). Lisboa: Editorial Caminho.

Robbins, Stephen (2007). *Comportamento Organizacional*. São Paulo: Pearson Prentice Hall.

Sacks, Oliver. (1998). *Vendo vozes: Uma viagem ao mundo dos surdos*. São Paulo: Companhia das Letras.

Santos, Boaventura Sousa (1989). *Introdução a uma Ciência Pós-Moderna*. Porto: Afrontamento.

Santos, Boaventura Sousa (2003), Por uma concepção multicultural de direitos humanos (I). In Boaventura Sousa Santos (Org.), *Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitismo*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

Scouten, Edward (1984). *Turning points in the education of deaf people*. Danville, IL: Interstate Printers & Publishers.

Sergiovanni, Thomas (2004). *O Mundo da Liderança Escolar: desenvolver culturas, práticas e responsabilidade pessoal nas escolas*. Porto: Edições Asa.

Terrasêca, Manuela (2002). Tratamento das informações recolhidas: a análise de conteúdo. In *Referenciais subjacentes à estruturação de práticas docentes: a análise dos discursos dos/das professores/as* (pp. 101-128). Tese de Mestrado, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto, Portugal.

Tichy, Noel (1999). *O motor da liderança*. São Paulo: Educador.

Vala, Jorge (1986). A Análise de Conteúdo. In Santos Silva & Madureira Pinto. *Metodologia das Ciências Sociais* (pp. 101-128). Porto: Afrontamento.

Valente, Ana, Correia, Maria João, & Dias, Rui. (2005). Surdez: duas realidades interpretativas. In Orquídea Coelho (Coord.), *Perscrutar e Escutar a Surdez* (pp 81-90). Santa Maria da Feira: Edições Afrontamento.

Weber, Max (1995). *Metodologia das Ciências Sociais – Parte 2*. São Paulo: CORTEZ EDITORA.

White, Joseph (2007). *A Natureza da Liderança*. Rio de Janeiro: Elsevier.

Sites da Internet Consultados:

www.fpasurdos.pt (15/05/2014)

www.asurdosporto.org.pt (15/05/2014)

www.apsurdos.org.pt (25/05/2014)

<http://blogdafomos.blogspot.pt> (25/05/2014)

http://royaldeaf.org.uk/About_RAD/HISTORY_PART_1/87 (01/06/2014)

<http://nad.org> (12/06/2014)

Apêndice I

***Quadro de Estudos Acadêmicos realizados na
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da
Universidade do Porto sobre a surdez***

Autor/a	Profissão	Nome do Trabalho Académico	Ano	
Carol Galdes	Intérprete de LGP	<i>Narrativas biográficas de jovens surdos/as: percursos, representações e perspetivas sobre processos de identidades e sociabilidades em contexto socioeducativo.</i>	2013	TM ²⁸
Tiago Araújo	--	<i>Pequenas geografias: o espaço surdo: educação em/para qual urbanidade?</i>	2012	TM
Fátima Ferreira	--	<i>O sucesso da escrita na pessoa surda: fundamentos e razões: uma narrativa biográfica.</i>	2012	TM
Maria do Céu Gomes	Educação Especial	<i>A recomposição política da Surdez e da educação de surdos em Portugal: entre os discursos identitários e os discursos de regulação.</i>	2012	TD ²⁹
Catarina Magalhães	Intérprete de LGP	<i>Preservação e reclamação de marcadores culturais na (re)construção identitária de universitários surdos.</i>	2012	TM
Marisa Rocha	Educação Especial	<i>A utilização das TIC na aprendizagem da leitura e da escrita por alunos surdos com paralisia cerebral.</i>	2012	TM
Ana Cristina Silva	--	<i>Vicissitudes e percursos de vida: mudanças que ficam para a vida.</i>	2012	TM
Ana João Castro	Intérprete de LGP	<i>Discursos, práticas e sentidos de um grupo de jovens surdos: a construção de identidades.</i>	2011	TM
Ana Susana Cortes	Intérprete de LGP ³⁰	<i>Um estudo de caso: surdos isolados, cidadania, identidade e literacia.</i>	2011	TM
Natália Maltez	Educação Especial	<i>Vozes Surdas: escuta de narrativas escolares de surdos desde a intervenção precoce ao ensino superior.</i>	2011	TM
Tânia Silva	--	<i>Intérprete de língua gestual portuguesa, sobre a sua (in)visibilidade no sistema educativo</i>	2011	TM
Sara Pinho	Intérprete de LGP	<i>Os contributos das associações de surdos para a visão da surdez como um problema de direitos: capital social e qualidade de vida.</i>	2011	TM
Regina Silva	Educação Especial	<i>Primeiras produções gestuais em crianças surdas: gestos espontâneos e modelados: alteração em parâmetros sublexicais.</i>	2011	TM
Sara Sousa	Intérprete de LGP	<i>Narrativas biográficas de mulheres surdas e educação: reconhecer experiências, culturas, identidades e percursos.</i>	2011	TM

²⁸ Tese de Mestrado

²⁹ Tese de Doutoramento

³⁰ Além de ser Intérprete de LGP, é CODA (Child of Deaf Adult's)

Autor/a	Profissão	Nome do Trabalho Académico	Ano	
Joaquim Torres	Intérprete de LGP	<i>O intérprete de língua gestual na educação de surdos: estudo da construção de identidade de um intérprete de língua portuguesa em escolas públicas no norte do país.</i>	2011	TM
Isabel Cavadas	--	<i>Qualidade de vida e saúde mental em estudantes surdos: um estudo exploratório.</i>	2010	TM
Raquel Felizes	--	<i>experiências produtoras de igualdade e desigualdade nos diversos espaços estruturadores da agência de pessoas surdas isoladas.</i>	2010	TM
Carolina Ribeiro	--	<i>A intervenção precoce e o bilinguismo para surdos: estudo retrospectivo.</i>	2009	TM
Francisco Silva	--	<i>Contributo para o estudo do desenvolvimento sócio-cognitivo de crianças surdas.</i>	2009	TM
Orquídea Coelho	Investigadora	<i>Construindo carreiras: (re)desenhar o percurso educativo dos surdos a partir de modelos bilingues.</i>	2007	TD
Maria do Céu Gomes	Educação Especial	<i>Lugares e representações do outro: a surdez como diferença.</i>	2006	TM
Maria Helena Maia	--	<i>O impacto da surdez na interacção comunicativa mãe-criança.</i>	2006	TM
Maria João Pereira	--	<i>Sobregeneralizações gramaticais em crianças surdas pré-linguísticas com implante coclear.</i>	2006	TM
Carlos Afonso	Educação Especial	<i>Dos discursos das possibilidades de construção de um currículo contra-hegemónico na educação dos surdos.</i>	2004	TD
Maria Manuel Neves	--	<i>A interacção mãe-criança: estudo comparativo entre crianças com surdez de transmissão neurossensorial.</i>	2003	TD
Filomena Sobral	--	<i>A surdez: estratégias da intervenção precoce</i>	2001	TM
Eduardo Cabral	Educação Especial	<i>Ler e escrever, as armadilhas da surdez</i>	1998	TM
Orquídea Coelho	Investigadora	<i>(E) depois da escola (?): formação, auto-formação e transição para a vida ativa dos surdos em Portugal.</i>	1998	TM

Apêndice II

Guião de Entrevista

FACULDADE DE PSICOLOGIA E DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE DO PORTO



No âmbito do Mestrado em Ciências da Educação, na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto encontramos-nos a desenvolver uma investigação sobre as lideranças assumidas por Pessoas Surdas que se encontram ligadas ao Movimento Associativo. Com o intuito de melhor compreender as lideranças em geral e as lideranças surdas em particular, recorreremos à técnica de entrevista a Pessoas Surdas de modo a que possamos conhecer modos de lideranças, tomadas de decisões, e aprofundar, o exercício de liderar em Líderes da Comunidade Surda.

Identificação Pessoal

- Nome; - Nome Gestual;
- Idade
- Distrito da sua residência
- Estado Civil
- Surdo/a
- Habilitações Literárias
- Profissão
- Filho/a de pais surdos/as, ouvintes ou surdo/a e ouvinte
- Frequentou que tipo de escola (Surdos / Ouvintes)

Dimensão Pessoal

Como se define enquanto pessoa? Refira uma imagem que o caracterize.

Quais são, para si, as características com que os outros o/a podem definir? É capaz de dar exemplos de como os outros o/a definem.

Como foi, para si, crescer Surdo? Dê-nos exemplos do seu quotidiano.

Dimensão Familiar

Como foi a sua infância?

Como era a sua relação com a família? Exemplifique.

Que tipos de comunicação estabeleciam?

Que vinculações se recorda nessa sua relação com a família?

Hoje, em dia, tem alguma relação com os seus pais, irmãos, primos, tios, etc...? Quais as relações que mais privilegia neste momento? Como as definiria? Pode dar-nos exemplos concretos?

Dimensão da Escola

Como era a sua relação com a escola? Fale-nos do seu percurso escolar.

Frequentou juntamente com pares surdos ou ouvintes?

Quais as suas principais dificuldades na escola, se alguma vez as sentiu? Exemplifique. E que vantagens sentiu? Sempre que possível refira-nos exemplos do seu quotidiano escolar.

Quais são as suas principais memórias/recordações da escola?

Considerava-se líder ou liderado de algum grupo em específico?

Qual o seu principal modelo/referencial na escola?

Dimensão Associativismo

Qual foi o seu primeiro contato com uma Associação de Surdos?

Conte-nos como foi a primeira vez que entrou numa Associação de Surdos.

Alguma vez assumiu cargos dentro da Associação de Surdos? Quais?

Conte-nos um pouco o seu percurso enquanto membro dos Corpos Sociais da Associação de Surdos. Fale-nos da sua visão de participação, quer da sua quer de outros elementos. Como definiria a participação associativa?

Quais foram as suas principais tomadas de decisão enquanto membro dos Corpos Sociais? Como pensava ou se posicionava face aos outros? Pensava em questões de liderança ou nem por isso? Dê-nos exemplos das suas atitudes e decisões.

Considerava-se líder dos seus associados ou “simplesmente” líder?

Dimensão Liderança

Como define as lideranças? Fale-nos dos seus olhares e do dos outros e utilize sempre que possível, exemplos para nos contar das suas vivências ou observações.

Refira as características que julga necessárias para um líder e justifique.

Qual é, para si, o papel fundamental de um líder na Comunidade Surda?

Como se autodefine enquanto líder?

Quais são, para si, os seus pontos fortes e pontos a desenvolver enquanto líder?

Conhece a expressão em uso de “lideranças fortes e eficazes” o que pensa sobre isso?

Reconhece a distinção entre líder “eficaz” e líder “eficiente”? Como se caracteriza?

Que tipo de comunicação estabelece com os seus “liderados”?

O que pensa do trabalho em equipa?

Há alguma questão ou ideia que gostasse de acrescentar?

MUITO OBRIGADA PELA SUA COLABORAÇÃO

Joana Cottim

Professora Doutora Elisabete Ferreira (Orientadora - FPCEUP)

Apêndice III

Transcrição da Entrevista a [S4]³¹

³¹ Colocamos apenas uma transcrição dado que são muito extensivas. A escolha desta entrevista prende-se pelo facto de ser um Surdo, filho de pais Surdos, estando vinculado ao Associativismo Surdo desde a nascença. No entanto não queremos desvalorizar as restantes entrevistas que foram primordiais para o estudo e desenvolvimento de concepções e perspetivas em torno das Lideranças Surdas.

[NOTA DE TERRENO] Tendo em conta os registos bibliográficos e o testemunho das Pessoas Surdas quanto ao seu papel como líder na Comunidade Surda, tornou-se importante a participação de [S4] neste trabalho de investigação. Como já o conhecia, rapidamente o contactei para fazer parte da mesma e a sua resposta foi positiva, sem hesitações. Como vive em Sintra, na zona sul, encontrar um local acessível e apropriado para uma entrevista, tornou-se complicado pois, além de ser numa região geográfica diferente da nossa, a incompatibilidade de horários, a procura do espaço atrasou o processo de execução da mesma. Tentando conciliar o nosso trabalho com as suas disponibilidades, conseguimos encontrar um momento aquando a realização do Fórum Aberto da Federação Portuguesa das Associações de Surdos, na cidade da Amadora. Sendo um evento organizado pela instituição da qual é Secretário-geral da Direção e estando apenas de assistência na organização do mesmo, permitiu-nos conseguir encontrar um momento para a realização da entrevista. Porém, ao contrário dos outros entrevistados, prevíamos que o tempo e o à vontade fosse mais reduzido o que, acreditamos, ter influência para um outro tipo de postura e de respostas que não encontramos anteriormente. A investigação tem desses altos e baixos e importa também, o investigador, acompanhar a sua ação e geri-la indo de encontro à natureza dos sujeitos, procurando o seu valor enquanto pessoa e participante social.

A entrevista a [S4] realizou-se, pela primeira vez, a trinta e um de maio, pelas catorze horas da tarde, no auditório da Santa Casa de Misericórdia da Amadora, sitas na cidade da Amadora. Chegando lá, entrei e procurei por [S4] que aguardava por mim, sentado numa das cadeiras da plateia, junto do público Surdo que assistia ao Fórum. Chamei-o e ele, rapidamente se juntou a mim:

Olá Joana! Tudo bem? Este local não deve ser o melhor mas foi o que consegui arranjar assim como o tempo. Também ando muito ocupado com o trabalho, movimento associativo e o mestrado! Tu entendes-me?

Naturalmente, afirmei ser normal a incompatibilidade de tempos assim como ser mais importante encontrarmo-nos e conseguirmos este momento.

Onde gostarias que me senta-se? Pode ser aqui? Tem mais luz e eu posso pedir às pessoas para não passarem por aqui e tentarem não interromper... O que achas?

Denotava-se entusiasmo e com uma postura colaborativa muito boa o que seria muito bom para a entrevista e recolha de dados empíricos.

Retirou-se e, nesse momento, preparei a câmara, tripé, abri o portátil, o ficheiro Word com as questões assim como a folha de consentimento de gravação. Quando chegou, [S4] instalou-se confortavelmente na cadeira, procurando um local com luz natural para a gravação ter o melhor efeito possível. Retirei a ficha de consentimento para filmagens e dei-lhe para assinar, explicando, ser um documento formalmente exigido aquando uma investigação de modo a termos a autorização para filmar, sem divulgação e somente para fins científicos. [S4] leu a mesma e questionou se, após a transcrição, poderia ter acesso aos vídeos assim como ao texto escrito, como forma de registar e ter consigo a sua participação na minha investigação. Informei que este era um registo meramente académico e que, após consultar a minha orientadora, lhe daria uma resposta nesse sentido.

Tendo tudo preparado, demos início à entrevista.

JC: Apesar de nos conhecermos, gostaria de saber qual o seu nome, nome gestual, idade... [sorri]

[S4]: Ok, ok! O meu nome [S4]. O meu nome gestual é [Referência ao seu nome gestual]

JC: Idade?

[S4]: Tenho 38 anos de idade.

JC: Onde vives? Onde nasceste?

[S4]: O local onde nasci e o local onde vivo, pertencem, ambos, à zona da Grande Lisboa. No entanto o local onde nasci e o local onde vivo, são um pouco distantes. Eu nasci em Oeiras, mas vivo em Sintra [sorri, entredentes]

JC: O teu estado civil é...

[S4]: Oficialmente, no meu BI, sou solteiro mas vivo em conjunto com uma pessoa.

JC: É Surdo...

[S4]: Sim, sou Surdo e descendo de uma família de Surdos.

JC: Quais as tuas habilitações literárias?

[S4]: Agora estou a frequentar o Mestrado.

JC: Interessante. Qual o curso e/ou área que está a frequentar?

[S4]: Estou no curso de Sociologia. [sorri, entredentes]

JC: Qual a sua profissão?

[S4]: Exerço a profissão de acordo com os meus estudos académicos. Sou professor de Língua Gestual Portuguesa, trabalhando com... [ia referir mais informações, mas interrompeu o seu discurso]

JC: É filho de pais Surdos ou ouvintes?

[S4]: Sou filho de pais Surdos e tenho uma irmã que também é Surda. [sorri, entredentes]

JC: Que tipo de escolas frequentou?

[S4]: Desde pequenino que frequento dois tipos de escolas. Durante o meu percurso escolar, nos diferentes níveis de escolaridade, estive integrado com colegas ouvintes e em turmas de Surdos. No entanto, a maior parte do meu tempo... do tempo escolar... estive mais tempo em turmas de Surdos. [sorri, entredentes]

JC: Mais tarde, iremos abordar a dimensão da Escola na sua vida mas agora, curiosamente, gostaria que o [S4] me fala-se um pouco de si... Como se define enquanto pessoa?

[S4]: [enquanto formulo a pergunta, franze o sobrolho e sorri entredentes... Antes de responder, olha para o lado e continua a sorrir, ajeitando-se na cadeira e...] Relativamente à tua primeira questão... sobre mim... Como me defino... [esfrega as mãos e olha para o chão] Se eu pensar na história da minha vida, a maior parte do meu tempo não foi a falar em mim...

[expressão de negação] Eu estive num nível bastante mais inferior, não liguei muito a mim... O meu trabalho e o meu olhar foi mais para os outros, para o grupo. Eram eles que me davam motivação e faziam-me trabalhar mais e mais... Agora, de repente, perguntam sobre mim... [encolhe os ombros] ... É difícil de responder. Tenho um nome, uma idade, tenho uma vida em conjunto com uma pessoa e, diariamente, vivo rodeado e ao lado de pessoas e serei Surdo para sempre. [olha para o exterior através da janela e balança o corpo na cadeira] Sou docente de Língua Gestual, e ao longo da minha vida, tive relações quer com as pessoas Surdas, quer com as ouvintes pois tenho ouvintes na minha família, tenho colegas de trabalho que são ouvintes e em todas as esferas da sociedade nos cruzamos sempre com ouvintes. É impossível recusar isso e criar um Ilha de Surdos. Estaremos sempre entre ambas as comunidades. [ajeita-se na cadeira, pensando em mais características suas...] Eu fui, desde sempre, brincalhão, humorista e persistente na medida em que, vendo uma situação e/ou acontecimento, estou sempre a associar e a fazer referência ao mesmo, ao que as pessoas ora acreditam, ora não acreditam, ora ligam, ora ignoram mas eu não paro. [sorri, dando a sensação que se lembra de alguns momentos em que tal ocorreu. Olha, continuamente para o exterior, através da janela e esfrega as costas das mãos] Eu adoro e sempre adorei política, partidos políticos, ativismo, movimentos de liderança, papel dos Presidentes, organigramas e trabalhos desenvolvidos nessa área. Eu agora... Neste preciso momento... Trabalho em duas instituições: por um lado, sou Vice presidente da Associação Portuguesa de Surdos e trabalho na matéria e em conformidade com o tradicional movimento associativo surdo que existe há muitos anos. Por outro, sou Secretário – geral da Direção da Federação Portuguesa das Associações de Surdos, cujo trabalho tenho andado a desenvolver. Ao longo da minha vida, passei a maior parte do meu tempo vinculado ao Movimento Associativo Surdo... Estive sempre ligado a isso... [olha para o exterior através da janela e respira fundo]

Fui também representante internacional... Fui representante internacional deslocando-me a vários países e assumi a responsabilidade na gestão de uma instituição juntamente com Jovens de vários países. [acena a cabeça e encolhe os ombros, sorrindo entredentes]

JC: Sem desvalorizar o percurso que teve nem as experiências que adquiriu a nível nacional, gostaria de compreender em que medida esta participação a nível europeu lhe deu uma definição e uma visão no seu trabalho e na sua vida...

[S4]: [enquanto faço a pergunta, instantaneamente, olha para o exterior através da janela, tentando pensar e procurar uma resposta... finda a pergunta acena, afirmativamente, com a cabeça] Eu... [olha para o teto, procurando uma forma de explicar...]... Eu... Pensando... [acena, negativamente, com a cabeça] Até ao preciso momento, aqui em Portugal, vendo a Comunidade e a Sociedade como ela é e está, nunca tive nenhuma previsão nem visão

acerca daquilo que seria o meu futuro [encolhe os ombros] Possivelmente, tenha tido algo em vista, me tenham surgido algumas dúvidas mas, foi precisamente no meu primeiro encontro a nível europeu que, deparando-me com jovens de outros países, refleti e percebi que poderia regressar a Portugal, arregaçar as mangas e fazer mais e melhor pelo nosso país, em termos de futuro. Há uma imagem... Um modelo... Uma pessoa que eu queria ser... Não exatamente igual, mas similar... Eu queria... O exemplo de uma pessoa que eu queria ser igual em termos de trabalho e ativismo era o Anderson [designa-o através do seu nome gestual], Yeker Arderson. Ele é sociólogo, foi Presidente da WFD [denominação abreviada de World Federation of Deaf] e viajou pelo mundo fora dando formação, gestão, avaliação e implementação daquilo que são hoje as instituições de Surdos no Mundo. Agora já tem uma certa idade... [acena afirmativamente com a cabeça, com uma expressão de tristeza e saudade] Ele... O seu exemplo de trabalho, despertou-me para a área da Sociologia. Antes eu gostava de política e afirmava ser esse o meu caminho mas, ainda assim, via a política inserida dentro de um limite bem definido, com preocupações legais, debates em torno da economia, desvinculando-se muito das pessoas e da sociedade no geral... denotava que eles não olhavam para elas e isso fazia com que eu hesitasse na minha escolha e... [expressão de descontentamento e de dúvida] Cheguei mesmo a pensar: “Será que devo ir para política? Ou para advocacia? Ou... Engenharia?! [expressão de dúvida] Era um pouco confuso para mim, naquela altura... Quando me deparei com o Yeker [denomina-o através do seu nome gestual] e reparei que ele tinha uma visão mais global, que envolvia as necessidades das pessoas, as problemáticas e a emancipação de vozes revolucionárias e ativistas... Questionei-lhe acerca da sua profissão e, ele ao dizer-me que era sociólogo, fez com que eu pesquisasse a fundo acerca dessa área e descobrisse que era mesmo isso que queria seguir. Daí eu agora estar a tirar um curso nessa área agora... Se em Portugal houvesse Surdos que estivessem na área da Sociologia, poderia ter tirado este curso à mais tempo mas não... Só descobri essa possibilidade, fruto de contactos a nível internacional. Agora acredito que, em Portugal, já seja possível essa oportunidade... [expressão de desafio e hesitação ao mesmo tempo]

JC: Um desafio interessante e que poderás ser tu, [S4] a lançar aos Jovens... [sorri] Quais são, para ti, as características com que os outros te podem definir? És capaz de dar exemplos...

[S4]: [acena, afirmativamente, com a cabeça] Há diferentes grupos que têm, sobre mim, diferentes perspetivas. [pausa] O mais importante que tenho a dizer é que, o que conta aqui é o tempo que essas pessoas passaram comigo, as que já trabalharam comigo e, em contrapartida, as pessoas que estão mais distantes e que acabaram por “me descobrirem” depois ... Acerca das pessoas que me estão mais próximas, que estão

mais tempo comigo, nós cruzamo-nos e eles conhecem-me bem assim como eu a eles. Eles, o grupo mais próximo de mim, veem no [S4] como um centro de informações diárias e recorrem a mim para saberem as mesmas. Muitas vezes que digo-lhes que poderei não estar correto, que talvez seja melhor pedir aconselhamento a outra pessoa que seja mais competente... Se houver um tema que eu não sei, eu digo-lhe a verdade. Não sei! Mas, ainda assim, eles não acreditam! Parece-me que tenho a obrigação de saber de tudo para lhes dar uma resposta mas isso é impossível... [encolhe os ombros e acena, negativamente, a cabeça] O grupo que trabalha diariamente comigo, conhece-me e sabe como sou e o meu modo de ser, de estar e de trabalhar, sendo que estabelece uma boa relação e dá fruto num bom trabalho. O grupo das pessoas que estão mais distantes de mim, ficam um pouco confusos acerca da minha pessoa... Acha que não pode estar com o [S4], que o [S4] é uma pessoa esquisita, com quem não conseguem estar junto, é alguém que está num patamar muito elevado em relação a eles, é convencido e acabam por me julgar de um modo muito deles... Eu não me importo e aceito. Eventualmente, aqueles que trabalham comigo, poderão vir a dizer-lhes como eu sou e eles enganarem-se acerca da minha pessoa, aproximarem-se de mim e mudarem de perspetiva, criando-se uma nova relação... Pronto! Este, este, este e... [expressão de quem está a pensar nos diferentes pontos que pretende desenvolver] Ajuda-me... Estava a falar dos diferentes grupos... Quem está perto, quem trabalha comigo, quem está distante...

JC: ... e depois mudava a perspetiva... Poderá falar-nos um pouco do grupo, digamos, das pessoas que estão inseridas no movimento associativo?

[S4]: Ah. A nível associativo... No movimento associativo, esse grupo no geral... Eu, trabalhando constantemente, como Secretário-geral, tenho a minha maneira de reagir muito própria... É a minha reação... E provavelmente as pessoas que a veem, gostam ou não gostam, não sei! É possível que este grupo, tenha uma visão mais tradicional, com os seus costumes e eu, gostando mais de coisas inéditas, revolucionárias e, eles, poderão não ver isso com bons olhos e manterem essa atitude. Porém, vejamos que neste momento, o movimento associativo está... [expressão que afirma ser uma situação delicada e sem palavras]... Não anda bem. O movimento associativo ... [expressão que afirma ser uma situação delicada e sem palavras]... Não está bem. Então quer dizer que eu tenho de dar resposta para mudar? Não! Só se os problemas nele existente mudarem é que poderei dar resposta. [acena, negativamente, com a cabeça]... A perspetiva das pessoas acerca de mim, depende muito do grupo que estivermos a falar...

JC: Pode parecer estranho perguntar-te isto mas não deixa de ser importante pensarmos sobre isso... Tal como afirmaste e como vemos desde o princípio da entrevista, tu és uma pessoa Surda, nasceste Surdo e serás sempre Surdo. Importa-nos compreender como foi, para ti, crescer Surdo? Como foi o teu dia-a-dia enquanto Surdo?

[S4]: [acena, negativamente, a cabeça com expressão de quem demonstra ser natural e indiferente a sua condição...]... Eu, quando nasci e durante os meus primeiros anos de vida, não via a minha condição de pessoa Surda como algo surpreendente e único. [expressão de quem sempre viu tudo com normalidade] Os meus pais comunicavam entre si e eu fazia o processo de aquisição da linguagem de modo natural, percebendo tudo o que diziam. Fora de casa, via que as pessoas comunicavam entre si através da fala, um sistema diferente de comunicação, que me fazia pensar... Eu percebia... Mas eu via que era a maneira deles, a maioria comunicava assim e nós, eramos a minoria... Ok! [esfrega as mãos e olha para o exterior através da janela, pensando no que iria dizer]... De repente... Aconteceu-me muitas mas muitas vezes... Não foi só uma vez. Foram muitas as vezes que os ouvintes se dirigiam a mim e começavam a falar comigo, via oral. Eu ficava a olhar para eles, sem entender nada de nada. De repente, a minha mãe, que também é Surda, dizia-lhes “Ele não ouve”. As pessoas calavam-se logo mas eu continuava a olhar para eles, de modo indiferente. Para mim, quando a minha mãe lhes dizia que eu não ouvia e os ouvintes se calavam, era um modo de eu me poder escapar à paciência de ter de ficar ali a olhar para eles todo o tempo, coisa que, hoje em dia, continuo a fazer. Agora, pensando nisso... será que é uma atitude negativa? Duvido... [expressão de quem duvida]... Ou será que é mesmo para despachar as pessoas e não as ter de as aturar? Duvido... Às vezes vem ter comigo pessoas que... Ou até param carros que baixam o vidro e começam a falar comigo e deixam-se um pouco... Digo-lhes que não ouço e eles avançam mais à frente perguntando a outras pessoas. Outras vezes, ao calha, digo-lhes as direções e eles arrancam. Se chegam ao destino ou não, já não é comigo... [ri-se] Mas... [acena, negativamente, com a cabeça]... Comunicava com os meus pais, que são Surdos... Lá fora era... Mas eu sabia que havia diferenças entre Surdos e ouvintes. Sabia disso porque dentro da minha família entendia tudo, fora não entendia nada e isso fazia com que, automaticamente, com a experiência e com o contacto entre ambos, percebe-se que conseguindo comunicar com estes e não com aqueles, significava que estava perante dois grupos diferentes, havendo a necessidade de alterar o sistema e o modo de comunicar. Aconteceu-me, recentemente, uma coisa esquisita comigo e com os meus colegas ouvintes... Quando eu era pequenino, fui colocado numa sala do pré-escolar juntamente com ouvintes e com quem convivi até à quarta classe. Finda a quarta classe, ao contrário do que normalmente acontece nas escolas que matriculam a mesma turma para o quinto ano, no colégio, havia uma norma estipulada: a partir da quarta classe, quem fosse rapariga, continuava a frequentar o colégio enquanto que os rapazes teriam de sair e procurar um outro estabelecimento de ensino. [pausa forçada, uma vez que um dos participantes do Fórum passou entre a câmara e o entrevistado]... Os rapazes só poderiam frequentar o colégio até à quarta classe e, por isso, quando acabei a quarta

classe, sai do colégio. As raparigas prosseguiram os seus estudos e continuaram por aí fora... Hoje, já adultas, graças ao Facebook, reencontro-nos e cheguei a adicionar alguns deles na minha lista de amigos... Adicionei-me a uma e, por sua vez, ela direccionou-me para um grupo de ex-colegas e começamos a conversar entre nós... [sorri]... Elas reconheceram-me e, por mais incrível que pareça, disseram que nunca tinham reparado que eu era Surdo... Surpreendidas, questionavam-se acerca do modo como comunicavam comigo, como brincávamos juntos, como nos relacionávamos bem, como crescemos e fomos passando ano após ano... Não se lembravam de como conseguiram comunicar apesar de às vezes terem uma vaga ideia de algum desentendimento mas tudo era perceptível para ambas as partes. Isto aconteceu porque, no meio das brincadeiras, das conversas, das traquinices, todos me viam e olhavam para mim como uma pessoa perfeitamente normal. [faz o gesto entre aspas] Se eu tivesse estado sempre, sempre em turmas de surdos, sem qualquer contacto com os ouvintes, quando me depara-se com eles, possivelmente teríamos chocado, mas desde sempre estive com ouvintes e consegui sempre adaptar o meu modo de estar, de conviver e isso permitiu-me viver de modo natural. Agora, quando eu olho para as pessoas ouvintes... Ok! Os Surdos, quando vêm os ouvintes, tendem a excluí-los e eu... ok! Puxo-me para um lado, para o outro... Mas... Durante a minha vida eu... Desculpa-me... Perguntaste-me...

JC: Como cresceste enquanto Surdo?

[S4]: O meu crescimento enquanto Surdo... Eu, sendo Surdo... Eu, nunca me depreciei por ser Surdo... [acena, negativamente, a cabeça]... Poderá ter acontecido uma situação ou outra que me tenha feito recuar mas, no geral, sempre tive uma postura positiva face a isso... Comparando a minha situação com a de outros colegas meus que trabalham comigo e que viveram e cresceram no seio de famílias ouvintes, sentiram barreiras, sofreram stresses junto com ouvintes... Eu, nunca senti isso e sempre estive indiferente... [acena, afirmativamente, a cabeça] Aconteceu-me uma vez uma situação... Um dia, eu e os meus colegas tínhamos combinado ir à praia e estava tudo acertado. De repente, no dia seguinte, ele virou-se para mim e pediu-me para ir com ele a casa dele. Eu achei estranho... Ir a casa dele? Ok! Quando a aula terminou, fui com ele a casa dele e pediu-me para eu dizer à mãe e ao pai dele o que iríamos fazer amanhã. Eu, através de mímica, lá lhes dizia que amanhã iríamos à praia e a família, normalmente, acabava sempre por aceitar e lá íamos todos. Então eles conviviam entre si, diariamente, tinham uma relação familiar e tinha de me pedir a mim para eu lhes contar? [expressão de incoerência e de inconformidade]... Não havia confiança entre eles? Confiavam mais em mim que no seu próprio filho? Ok, mas... Agora, aquando o meu Mestrado, estou inserido com ouvintes e eles ficam muitas vezes surpreendidos quando eu falo, constantemente,

nos problemas das pessoas Surdas, a desigualdade, e outras coisas que têm vindo a acontecer connosco que estão relacionadas com a área da Sociologia. Com tanta surpresa, agora, quando se fala num problema social, numa situação de debate, os ouvintes já começam a querer saber como essa mesma situação ocorre nas pessoas Surdas, tudo porque se lembram que têm entre eles uma pessoa Surda. Sempre tive um bom relacionamento com os ouvintes, nunca me assustei com a sua existência mas tenho consciência que os ouvintes assustam-se com a existência das pessoas Surdas e sobretudo os professores mas isso acaba por se resolver e por dissipar... [expressão que afirma não haver qualquer problema em ser-se Surdo ou ouvinte]... Eu tenho consciência que os ouvintes assustam-se com os Surdos porque nunca os viram... Eu não! Adapto-me bem e já é um hábito para mim, a sua existência.

[NOTA DE TERRENO] Interrompi a gravação para assegurar que não haveria falhas nem qualquer problema no registo de vídeo. Estando tudo em conformidade, prossegui...

JC: Agora vamos reportar-nos à dimensão da família e, como primeira curiosidade, gostaria de te perguntar, como foi a tua infância?

[S4]: [acena, negativamente, com a cabeça] Eu acho que, ao nascer Surdo... Sim... A família parecia já saber como lidar com essa situação porque, tendo eu uma irmã mais velha que é Surda, com quem eles viveram altos e baixos, tomaram decisões e vivenciaram situações, quando se aperceberam que eu também era Surdo, por força do hábito, assumiram as coisas com mais naturalidade... Possivelmente... [encolhe os ombros]

Naquela altura, ao contrário dos meus pais eram muito conduzidos pelos ideais da restante família, quando nós nascemos, a família não tomou parte nem iniciativa em nada connosco... Talvez por já sermos a segunda geração de surdos... Ou então porque os meus pais sempre mostraram sacrifício, afastaram-se deles e sozinhos tentaram refazer a sua vida: o meu pai trabalhava enquanto a minha mãe geria a casa e a família ao ver isso, acabou por deixá-los seguir com a sua vida em frente, sem intromissões. Quando eu nasci, a família parecia estar bem... Comentava com a minha irmã acerca disso porque via que a relação entre a família e os meus pais era completamente diferente da relação que a família tinha com a minha irmã e que tinha comigo. Eu era mais carinhoso, brincalhão, dava beijinhos e abraços a todos e relacionava-me com eles. A minha irmã era diferente, mais distante mas isso foi algo que lhes aconteceu... Não sei! Possivelmente, num ato de inconsciência, eles a tenham feito sentir discriminada e ela, com o susto, se tenha afastado deles... É possível! Mas o que é certo é que comigo estava tudo bem...

O principal aqui era a minha avó, do lado da minha mãe que, ao deparar com netos Surdos, e dado o historial da família, sempre procurou escolas para Surdos, procurou ajudas técnicas e procurava apoios na Segurança Social para a compra de próteses auditivas que permitissem estimular mas, na verdade, perante esta situação toda, dentro de mim, sentia que nada estava de acordo com a minha condição natural. Possivelmente a minha avó não me compreendia ou então conduzia-se pelas regras sociais, escutando a opinião dos médicos... Possivelmente foi isso que aconteceu e eu, não me sentindo lá muito bem, ansiava pelo fim de semana, altura em que ia para a APS [Associação Portuguesa de Surdos] E andava assim...

De repente, quando eu já era mais crescidinho, sobretudo quando terminei a quarta classe, a minha mãe andava sobrecarregada de trabalho e pediu-me para eu começar a ser responsável por mim próprio e andar sozinho em transportes públicos. Eu não me importei porque, em frente à minha casa havia a paragem de autocarro... do elétrico que parava mesmo pertinho da minha escola e no fim apanhava o mesmo elétrico e ia para casa... Era tudo muito perto. De repente, um dia, a minha professora abriu-me a porta e olhou para mim com cara de pasmo... Eu olhei para ela, sorri, e entrei na sala de aula... Ela, depois de eu entrar, olhou para o corredor e não vendo ninguém, oralmente, perguntou-me “A tua mãe?” e eu disse-lhe “Não está! Eu vim sozinho para a escola!” A professora deitou as mãos à cabeça e não queria acreditar que tal estava a acontecer... Preocupou-se de tal maneira que ligou para o trabalho da minha mãe. Quem atendeu foi uma colega de trabalho que perguntou à minha mãe: “Então? Não foste levar o teu filho à escola?” A minha mãe, ficou logo assustada... Pensou que eu estava perdido, que ainda não tinha chegado mas a colega disse-lhe que já lá estava... Despreocupada, a minha mãe disse que não havia qualquer problema e estava tudo bem... A colega perguntou-lhe: “E tu deixas ele ir sozinho?” A minha mãe simplesmente disse que bastava eu ter cuidado, olhar para ambos os lados da estrada e não havia qualquer problema... Todos ficaram muito assustados com esta atitude da minha mãe porque, naquela altura, os professores estavam habituados a que os pais dos meninos Surdos, os trouxessem de mão dada para a escola... E eu já o fazia de modo independente... Foi uma confusão, falha de comunicação entre a família e a escola mas... ok! Eu comecei a andar sozinho e os professores começaram a habituar-se e nunca mais teimaram no assunto.

Houve uma altura em que os pais de um colega meu estavam sobrecarregados de trabalho e não conseguiam buscar o filho, pediram à escola para delegar um responsável adulto que os levasse a casa... A escola, não vendo a possibilidade de o fazer, comunicou-lhe que havia um colega na turma (eu) que poderia combinar encontrar-nos num local, onde tinha uma árvore vermelha, e daí eu acompanhá-los até à escola e depois trazê-los até lá novamente. Eu aceitei e lá ia busca-los, acompanhava-os até à

escola e depois trazia-os. À medida que os dias iam passando, eu, propositadamente, não ia busca-los e eles, sozinhos lá se desenrascavam... Os professores ficaram preocupados mas, com o tempo acabaram por perceber que não era necessário e aceitaram...

Possivelmente, nessa altura, a minha atitude serviu de exemplo para que os meus colegas ganhassem autonomia e os professores, nos vissem com uma outra perspetiva. Hoje em dia, vivemos numa sociedade muito mais moderna e as famílias continuam agarradas aos seus filhos mas ok...

A minha infância, com a minha família, sempre tive uma relação normal. No entanto, a minha família, do lado da minha mãe era muito diferente da família do lado do meu pai. A minha família paterna, por viver numa aldeia, rezava todos os dias com medo que nos acontecesse algo de mal, enquanto que a minha família materna, vivendo na cidade, já tinha uma outra postura perante nós. A minha família paterna estava sempre a pensar que por sermos Surdos, não ouvíamos, andávamos pela estrada e poderia passar um carro, atropelar-nos e tal, tal, tal... Quando nos viam, ficavam aliviados e contentes por estarmos bem mas quando íamos embora, continuavam a pensar se nos acontecia algo de mal...

Estas duas perspetivas são uma curiosidade para mim porque, a família que vivia na cidade, a taxa de mortalidade foi muito elevada, morreram quase todos os meus familiares e viviam despreocupados connosco... Ao contrário deles, a minha família da aldeia, com tanta preocupação connosco, mantém-se viva durante anos e anos... [ri-se]

JC: [rindo com a afirmação que AM disse, reformulei a minha questão] Entre o seu discurso, percebi que a sua relação era muito vinculada aos seus pais mas também se relacionava bem com a restante família...

[S4]: Sim, sim!

JC: Talvez, agora fosse importante saber como comunicava com a família? Fossem Surdos ou ouvintes?

[S4]: Claro! Eu, com a minha família, tinha um sistema de comunicação muito básico e baseado em hábitos frequentes e rotinas diárias. Do género “vai dormir”, “vamos comer”, “vai vestir”, “vamos encontrar ali”, “vamos encontrar acolá”, “eles vem a nossa casa”, “nós vamos a casa deles”, e eu, lendo os lábios, conseguia entender sem qualquer problema. Porém quando ocorria uma situação fora do normal, que não era hábito surgir, para mim era uma barreira e a família, desesperada, recorria à minha irmã, IM que, por ser mais velha, e por saber ler e compreender o português escrito mais cedo que eu, acedia à informação através da leitura labial e dizia-me o que iria acontecer amanhã. Eu achava sempre estranho e questionava acerca do porquê de irmos para lá, se não era hábito... Mas quando lá chegávamos e encontrávamos as pessoas, percebia que a informação

estava certa. Eu tinha barreiras só e só se ocorressem situações que não fossem habituais. Eles recorriam à minha irmã e ela dizia-me o que iria acontecer, o que estava combinado... Entretanto, houve um dia que a IM não estava ou não podia, a família acabou por escrever num pedaço de papel e entregar-me em mão. Isso aconteceu só uma vez porque a família não se sentia bem nem queria comunicar comigo através de papéis. As situações fora do hábito ocorriam raramente... Aconteceu-me uma vez esta situação e, caso não haja ninguém em redor, a família falando fluentemente pela via oral e eu sem qualquer possibilidade de responder nessa mesma via, só usando a Língua Gestual, é natural ocorrer uma barreira de comunicação entre ambos. No entanto, em relação à família, raramente estas situações ocorriam... [acena, negativamente, a cabeça]

JC: Não comunicava com a sua família via oral?

[S4]: Sim comunicava, somente com aqueles que estavam habituados ao meu tom de voz. Com os de fora, não o faço. Se eu estivesse com alguém da família que me compreendesse, dizia-lhes e eles lá lhes pediam, entregando-me em mão, o que fora pedido. Eu entendi que eles me compreendiam... Com a minha família paterna, isso já não acontecia... Só estando com eles diariamente e aos poucos e poucos foram assimilando mas eram discursos e frases muito pequenas.

JC: Eles não entendiam Língua Gestual?

[S4]: A família só entendia quando eu combinava algo ou começava a gozar e a mãe nos apanhava a fazer isso... Eles entendiam a expressão, o global... Apercebiam-se quando estávamos a gozar... Agora se falássemos em Língua Gestual, rapidamente, eles, por mais que quisessem, acabavam por ignorar e olhavam para o seu prato, deixando-nos conversar à vontade. [começa a mexer-se na cadeira, denotando-se preocupação acerca de como estará a decorrer o evento... Achei por bem formular uma última questão de modo a não ocupar mais o seu tempo e a tornar a entrevista mais rentável num outro momento.]

JC: Qual ou quais eram as suas figuras de vinculação na família?

[S4]: Os meus avós. Quer os avós maternos, quer os avós paternos tinham comigo uma forte vinculação. Por outro lado, também tinha bons relacionamentos com as minhas tias... Agora com os meus primos e tal, como somos muitos, não houve hipótese nenhuma de criar um laço forte de vinculação. Estive sempre mais vinculado aos avós e aos tios.

[NOTA DE TERRENO] Comecei a aperceber-me que as suas respostas estavam a ser mais curtas...

JC: Hoje em dia, que relação mais privilegia? Tios, primos...

[S4]: [acena, negativamente, a cabeça.] Já todos desapareceram... Pessoas de família, os mais adultos e alguns idosos ainda permanecem mas os avós e os tios, na sua maioria, já se foram... Tenho uma tia minha que ainda está viva, deitada numa cama, anda pouco mas... [acena, negativamente, com a cabeça.]

JC: Ainda mantém relações com os que estão vivos?

[S4]: Não! A minha avó era central. Com o desaparecimento dela, nenhuma outra pessoa tem a capacidade de assumir o lugar dela. Era o papel dela. A avó era o centro e o ponto de cruzamento entre a família e eu, quando ia a casa dela, encontrava-me com todos e mantinha as relações com eles. Quando a avó desapareceu, os encontros dissiparam-se e não faz sentido eu ir ter com eles... Eu procurar por eles... Se os vir na rua, vou ter com eles e travamos uns minutos de conversa mas daí a ir a casa deles, de propósito, só para conversarmos e mantermos as relações, não me parece que faça sentido... A avó era o centro de tudo e, ela desaparecendo, não tem sentido eu fazer isso...

[NOTA DE TERRENO] Fomos interrompidos pelo Senhor Presidente da Federação Portuguesa das Associações de Surdos que pediu a [S4] que o ajudasse no encerramento do evento... Agradei o seu contributo e disse enviar-lhe novo email para continuarmos com esta experiência gratificante.

2º dia de contacto com [S4]

[NOTA DE TERRENO] Tal como aconteceu na marcação do nosso primeiro encontro, novamente, encontramos dificuldade em reagendar nova entrevista e um local que fosse adequado. Uma vez mais, conseguimos encontrar-nos graças a agendamento de trabalhos por parte da Direção da Federação Portuguesa das Associações de Surdos, no Porto. [S4] ficou alojado num Hostel, na zona do centro do Porto. Após confirmação, durante o dia li e reli os registos da primeira entrevista para que, nesta segunda, fizesse uma ligação entre ambos os momentos. Pelas vinte e duas horas do dia 12 de junho de dois mil e catorze, entrei no alojamento, cumprimentei [S4]: *Foi complicado agendarmos nova data dadas as nossas localizações geográficas... He he! Hoje estou completamente livre para nós e seria bom compensar-te por isso...*

Agradei e disse-lhe que, por vezes, a investigação tem esses altos e baixos mas que o essencial era ele estar à vontade e num momento de descontração pois só iríamos ter uma amena e agradável conversa...

Sei disso e, como tal, importa para mim dar o melhor contributo e colaborar ao máximo neste teu projeto por ser importantíssimo para a Comunidade Surda.

Uma referência imprescindível de se anotar.

O Hostel era agradável e tinha vários residentes, nomeadamente jovens de vários países que estavam sentados na sala de convívio vendo um jogo do Mundial de Futebol. Cumprimentamos e dirigimo-nos para uma varanda espaçosa, um local onde se poderia arejar, fumar e estar confortavelmente sentado nos sofás que lá existiam...

Isto é muito bom de se estar e, à tarde, estive aqui a preparar a reunião da Direção da FPAS para amanhã... Muito bom! Gosto desta residencial e pretendo voltar.

Enquanto conversava, [S4] preparava uma cadeira colocando-a em sítio que tivesse muita luz, sentando-se na mesma. Eu preparava o tripé, a câmara, e o portátil para poder ir gravando os vídeos diretamente e evitar interrupções...

Demos início ao segundo momento da entrevista.

JC: [S4], não sei se recorda... Estávamos a terminar a dimensão da família quando a entrevista terminou... Gostaria de dizer algo mais além da sua forte vinculação?

[S4]: Recordo-me mas penso que já referi tudo...

JC: Começamos então este segundo momento com uma nova dimensão: a Escola! Podes contar-nos como foi o teu percurso escolar?

[S4]: Durante o meu percurso escolar, frequentei escolas com turmas de Surdos e escolas com turmas de ouvintes, saltando sempre de um lado para o outro. Como sabes, no meu tempo... Na altura em que eu nasci e nos anos seguintes, começaram a divulgar e a expandir uma nova política educativa: a integração. Durante a manhã, os Surdos tinham aulas juntamente com os ouvintes e, da parte da tarde, eram reencaminhados para turmas de Surdos. Mas... Nos programas educativos estipulados pelo Governo, toda a matéria ensinada durante a manhã, com os ouvintes, deveria ser sempre revista à tarde com o apoio dos docentes de educação especial que perguntavam as dúvidas, faziam revisão da matéria ou até ensinar, de um modo mais acessível, todos os conteúdos que eram essenciais. Porém, na prática isso não ocorreu e cada instituição passou a criar um sistema e método próprio que fez com que as escolas de Surdos se segregassem... Mas, isso não interessa...

Pronto. Eu, de manhã, estava integrado numa turma de ouvintes... Mas, os colegas da minha turma, esses colegas ouvintes, eu já os conhecia desde o Pré-Escolar. Este grupo... Os meus colegas ouvintes, esqueciam-se que eu era Surdo e eu olhava para eles... Eram ouvintes... ok! Porque à minha volta, estava rodeado de ouvintes, sabia quais eram as barreiras, sabia que elas existiam... Sabia que tendo uma família de Surdos, comunicando com eles através da língua gestual, ao apresentar esse mesmo sistema de comunicação aos ouvintes eles não entenderiam e então, eu próprio, criava processos de comunicação através de mímica, gestos referenciais, através da visualização, troca de expressões e nesse baile comunicativo, fomos crescendo e habituando-nos uns aos outros. Estivemos juntos no pré-escolar, primeiro ano, segundo ano, terceiro e... chegados ao fim do terceiro ano, a professora falou com a escola e com os meus pais que seria melhor eu fazer mais um ano... Não é reprovar, é repetir mais um ano para a consolidação de conhecimentos. Nessa altura, a turma dividiu-se e eu fui colocado numa turma diferente, com colegas diferentes... Assustei-me! Preferia os meus

colegas anteriores, que já me conheciam... Os meus colegas ouvintes, ao verem-me a ficar mais um ano no terceiro e mudar de turma, pediram às professoras para eu mudar-me para a turma deles, para estar com eles... As professoras diziam “Não pode... O [S4] tem de repetir mais um ano...” Os meus colegas, perceberam e prosseguiram...

Eu, nesta nova turma, sentia que havia algo diferente entre mim e os novos colegas... Foi aqui que eu comecei a sentir o choque entre as comunidades. Senti um choque mas não compreendia o que estava por detrás disso... Havia colegas que falavam e tinham uma fácil leitura labial para mim... A esses, eu percebia. Outros tinham os lábios mais cerrados e eu não percebia nada... Comecei a ver como é que as coisas seriam e, consequentemente, a minha relação com os ouvintes começou a ser mais distante. Acho que, se estivermos com colegas e amigos, desde pequeninos, não há qualquer problema de comunicação entre Surdos e ouvintes porque já nos conhecem, já sabem como somos e tal... Quando nos dividimos e mudamos para um grupo...

Pronto... Eles prosseguiram com a sua turma e eu fui para outra turma e... pronto. À tarde, ia para uma sala de Surdos e comunicávamos muito em Língua Gestual... Não era bem Língua Gestual... Era mais gestos icónicos, gestos referenciais porque a maioria dos meus colegas Surdos, eram filhos de pais ouvintes e eles eram colocados na escola, com poucos gostos, com muita mímica, gestos simples. Eu, sabendo como eles eram, alterava o meu sistema de comunicação e adequava-me a eles.

Os meus colegas... Por exemplo a Marta [denomina pelo seu nome gestual] que foi minha colega de turma... Por exemplo, a Marta [denomina pelo seu nome gestual], que agora luta pela valorização da Língua Gestual, defende a sua importância, luta, lembra-se de que, quando eramos pequeninos, não usávamos esta língua e tínhamos um outro modo de comunicar [expressão de dúvida, recordando-se...] O mais provável é que fomos todos adquirindo os diferentes modos de comunicação, adequando os sistemas... Isto não era aquisição da Língua... Na escola, era um misto de gestos que ia assimilando com os outros, de um modo nada sistemático, enquanto que em casa comunicava, com os meus pais através da Língua Gestual, de modo correto e formal... Eu conseguia adaptar e adequar os dois modos de comunicação e lembro-me deles enquanto que os meus colegas acabaram por se esquecer... Mas atenção que o modo como comunicávamos na escola não era uma língua... Era antes um código linguístico que se foi criando dentro da escola.

Eu, em casa e na escola, tinha dois sistemas de comunicação e dois tipos diferentes de relacionamento... A questão aqui é que, nos ouvintes, com o mesmo grupo, as mesmas pessoas, com aqueles que já me conhecem e que eu já conheço, a relação era fluente e fácil de se concretizar... Perante um grupo novo, com outras pessoas, o tipo de relacionamento já era completamente diferente.

Com os Surdos, independentemente das pessoas, dos grupos, das classes, se mudavam ou se ficavam, não havia qualquer problema já que temos o mesmo feeling dentro de nós e que nos permite facilmente relacionar-nos e vincular-nos uns com os outros. Com os ouvintes isso não acontece e daí ficarmos um pouco assustados e mais distantes. Mas, de um modo geral, o meu relacionamento com ambos nunca teve grandes problemas.

Eu, durante o meu percurso escolar, sobretudo com a minha turma do quinto ano, ano em que, pela primeira vez, tinha aulas durante todo o dia, juntamente com Surdos, no Instituto Jacob Rodrigues Pereira, na Casa Pia de Lisboa, deparei-me com colegas altos, mais velhos... Eu olhava para eles e pensava cá para mim “Os meus colegas do quinto ano, são altos, enormes e eu tão pequenino... Se calhar deveria ter reprovado mais vezes para conseguir ter a altura deles e estar ao mesmo nível que eles...” Eu estranhava eles serem altos... Fiquei sempre com dúvidas acerca disso... Como eu era o mais pequenino, gozavam comigo a toda a hora “Tu és tão pequenino... ah ah!”... “Tu não sabes LGP?... ah, ah!”

Eu mostrava-lhes que sabia falar em Língua Gestual e eles ficavam admirados... “Aprendeste cedo... Quem te ensinou? Quem? Quem? Foi aqui na Escola da Casa Pia, no Jacob?” e eu respondia “Não! Tenho pais Surdos.” E eles “Ah ok...” Mas para mim era tudo muito estranho porque eles eram mesmo grandes, altos... Pensava sempre que tinha feito mal, que deveria ter chumbado estes anos todos para te a mesma altura que eles... ou... Mas, na verdade, o que eu pensava naquela altura, era um perfeito disparate pois deixei-me levar apenas pela aparência.

Pronto. Frequentamos as aulas juntos, durante todo o percurso até que, a Escola Jacob, nos informou que não tinha condições nem dava aulas a alunos surdos, a partir do sétimo ano ... Naquela altura, a política da Casa Pia, em relação aos Surdos, permitia aulas até ao sexto ano, sendo que, a partir daí, encaminhavam os Surdos para o mercado de trabalho... Eu, vendo esta situação, recusei e bati o pé porque era muito jovem, e não era legal trabalhar com a idade que tinha... A Escola sabia que não podia e pedia-me para aguardar enquanto tratava de encaminhar meus restantes colegas para o trabalho e... Entretanto fomos a uma viagem de finalistas... Nunca me vou esquecer dessa altura... A viagem de finalistas foi uma excursão até ao arquipélago da Madeira, onde nos divertimos muito... Regressamos a Portugal Continental e fomos todos para casa pois era a altura das férias grandes... [expressão de consolo e alegria] Eu, nesse tempo, pensava... “Onde é que irei fazer o sétimo ano? Para onde vou? É possível que a Casa Pia, o Instituto Jacob, esteja a preparar tudo para a nossa turma se manter... É possível!” Esperei o tempo das férias até que nos remeteram uma carta para casa a marcar um dia de reunião para falar acerca disso... Chegado ao dia, eu e a minha mãe fomos ao Jacob e... Só estava eu, a minha mãe e o diretor do Jacob. “Olha [S4], tu para o ano não vais

ficar aqui no Jacob. Vais mudar-te para a seção Nuno Alvares [denomina o seu nome gestual], uma seção da Casa Pia, juntamente com colegas ouvintes.”

A Casa Pia, dentro de si, tinha muitas seções e uma delas era a seção Nuno Alvares, cujo nome gestual é derivado ao facto de, antigamente, aí as pessoas terem consultas de dentista, arrancarem os seus dentes nessa seção... O nome não tem nada a ver com os gestos mas os Surdos associavam o local ao facto de aí ser o principal local onde as pessoas iam para tirar os dentes... Daí o gesto Nuno Alvares [denomina o seu nome gestual]

Quando o diretor me disse isso eu perguntei logo “E os meus colegas? Para onde eles vão?” O diretor, ele próprio, enganou-me bem... “Os teus colegas também vão para lá!” e eu fiquei aliviado... Pensei cá para mim “A turma será constituída por Surdos e ouvintes... Metade, metade”

Quando o ano começou e eu cheguei à escola, percebi que afinal tinha sido enganado. A turma era constituída maioritariamente por ouvintes tendo apenas dois Surdos integrados. Um dos Surdos era parcial, ouvia mal e falava muito à base de mímica e o outro era eu... Eramos só nós os dois... Quando me apercebi disso, senti-me mal, desconfortante... [respira fundo] Não sabia onde estavam os meus colegas... Eles tinham ido embora e eu não sabia para onde... Não me disseram nada de nada, não me avisaram de nada e não foi estabelecido nenhuma ponte que permitisse manter contacto com eles... Foram-se embora e pronto... Para mim era tudo muito confuso... Por outro lado, os meus colegas, os que se foram embora, também acharam estranho a turma ter sido dividida e estarmos, neste momento, sozinhos, um em cada canto... A Casa Pia, acabou por [faz o gesto de aspas] destruir a ligação, ao colocar os Surdos, um em cada canto... Porém, era assim que funcionava, naquela altura.

Eu, no meu primeiro dia de aulas, sentei-me na cadeira, [expressão de quem não se contenta, mas tem de aceitar na mesma] a professora começou a dar a aula, falando e eu, baixando a cabeça só pensava “Não percebo nada...”. De repente, olhei para o meu colega do lado, um ouvinte, um pouco mais novinho que eu, que ouvindo o que a professora dizia, registava no caderno palavras... mas não eram palavras pequeninas, eram palavras enormes... Uma, outra e outra... Eu ficava a olhar para aquilo... Eu não sabia... Eu conhecia palavras simples mas via ele a escrever palavras enormes... Olhava para outro colega ao lado e era a mesma coisa... Comecei a perceber que tinha de chegar aos calcanhares dele... Ele era mais novo que eu, mais pequenino que eu mas... Eu, com os Surdos, durante os anos anteriores, nunca tive esse problema... Fui aprendendo a Língua Portuguesa escrita junto com os professores e sempre achei que fosse assim... Quando passei para o sétimo, naquela turma, percebi que os meus colegas ouvintes, ao contrário de mim, desde cedo, aplicavam palavras mais

complexas... [expressão de desconforto] Percebi logo que teria de me esforçar para chegar ao mesmo patamar que eles.

Durante o meu percurso escolar tive vários confrontos com a realidade escolar, uma situação que durou até ao ensino secundário. A minha turma do secundário, durante o décimo, décimo primeiro e décimo segundo, era constituída com colegas Surdos porque eu queria seguir o curso de Desenho, já que era uma área em que sou fluente. Se eu tivesse inclinação para uma outra área que não tivesse colegas Surdos, de certeza que continuaria integrado com ouvintes mas, por sorte, eu gostava de desenho, havia turmas de Surdos nessa área e eu fui para lá... [expressão de alívio] Eu não fui, nem segui esta área para ter colegas Surdos mas sim porque queria seguir desenho... Por sorte, tive colegas Surdos... Pronto. [vinca a sua opção não pelo facto de estar com Surdos mas pelo gosto e pela opção.]

Quando ingressei na turma, composta por Surdos, sempre que eles tinham qualquer problema eu era tipo... líder... face aos problemas que lhes ocorriam, eu fazia queixa, discutia com os professores, confrontava-os... Ainda assim, os meus colegas diziam-me sempre “Não faças isso... Eles são professores... Temos de portar bem, de obedecer, ter juízo, respeitar...” Eu nem lhes ligava e continuava até conseguir resolver... Quando resolvia, dizia-lhes “Olha, olha...” Eles viam que as coisas ficavam resolvidas e acabavam por me dar razão... “Vocês têm de ser fortes, de assumir o vosso lugar...” dizia-lhes eu... Isto porque, quando andava com os ouvintes, via que eles tinham muitos confrontos com os professores e, julgando eu que iam ser processados, enganava-me... Acontecia ao contrário... Os problemas eram resolvidos... O que eu percebi é que era importante discutir com fundamento, com razão... Caso não tivéssemos razão, aí sim, calávamos. Os Surdos, normalmente, não avaliam isso e discutem muitas vezes sem fundamento, sem ter qualquer razão e os professores acabam por, automaticamente, castiga-los.

Eu, muitas vezes, confrontava os professores e acabava por resolver os problemas e chamava os meus colegas “Olha...” Era uma forma de eles entenderem, pensarem, compreenderem e assumirem novos comportamentos... Eu influenciava-os para isso. Dentro do Secundário, durante o meu décimo, décimo primeiro e décimo segundo, eu confrontava muito os professores, defendia muito os meus colegas... Desculpa. Esqueci-me de dizer que frequentei o meu décimo, décimo primeiro e décimo segundo na Escola Secundária de Benfica, uma escola que agora fechou... Não! Os ouvintes continuam a frequentar mas já deixou de ter alunos Surdos. Foi nessa Escola Secundária, de Benfica, que eu confrontava com todos. Eu era um líder [faz o gesto entre aspas] autoritário. Ordenava os Surdos a seguirem-me e a fazerem o que lhes pedia, confrontando sempre os professores. Tanto fizemos que começaram a aceitar a presença de interpretes nas

aulas, professores de educação especial, aceitaram adequar algumas matérias e... é incrível... Nós queríamos uma Associação de Estudante para Surdos mas a Escola não aceitava que os alunos fossem totalmente divididos, que se criassem duas Associações dentro de um mesmo estabelecimento... Eles queriam era que houvesse uma Associação de Estudantes que envolvessem todos os alunos, sejam ouvintes, sejam Surdos e nós aceitávamos tal condição se houvesse intérpretes nas reuniões... Novos confrontos de opiniões... Tentamos gerir tudo e acabamos por, nas novas eleições... As listas eram compostas por letras... Lista A, B, C... Decidimos incluir um elemento Surdo como Vogal em cada uma delas... Eu estava ansioso que a lista onde estava inserido, ganhasse mas não... Acabamos por perder e ganhou uma outra lista que tinha um Surdo oralista que, ele próprio, acabou por se dissociar e afastar-se da mesma... Porém, enquanto lá estive, por aconselhamento meu, criou um Regulamento que definia a obrigatoriedade de, naquela Associação de Estudantes, deveria ser sempre obrigatória a presença de um elemento Surdo nos seus corpos sociais, mas nunca me apercebi se isso foi posto em prática porque pouco tempo depois, eu saí da escola...

A minha relação com os Surdos e com os ouvintes era completamente diferente. Com os Surdos, a minha perspetiva, a minha opinião era muito similar, estávamos mais em pé de igualdade e sentíamos-nos bem, enquanto grupo... Com os ouvintes eu, por vezes, sinto-me confuso, baralhado porque eles estão muito avançados, fazem debates constantes e têm um ritmo muito acelerado... É algo que está adequado a eles e ao mundo deles.

O que realmente acontece é que os dois grupos estão adequados a si mesmos... Os Surdos, como grupo, agem bem... Se um ouvinte se integrar nesse grupo, vai sentir-se confuso, baralhado assim como o contrário... Se um ouvinte, surdos... Desculpa. Se um Surdo se integrar num grupo de ouvintes, sente-se também confuso e baralhado... São ambos diferentes.

Por exemplo eu tenho um ideal que quero alcançar... Por exemplo, eu adoro Sociologia e, ao integrar-me num seio de pessoas que também têm esse gosto, facilmente me integro e me relaciono com eles, sem qualquer problema. Agora se adoro Sociologia e me integro num grupo que tem uma visão mais direcionada para as Ciências da Educação, tudo será mais confuso para mim pois não está adequado ao que eu penso e gosto. O problema está aí. No contexto em que as coisas ocorrem...

De um modo geral, é também importante ver isso como quando nos deparamos com pessoas da cidade e pessoas da aldeia. Na cidade... Se pensarmos no geral, o grupo de pessoas que vive nas aldeias, são pessoas descontraídas, livres, tocam-se uns nos outros, puxam-se pelos braços, abraçam-se, convivem entre si, dançam e trocam de pares... Tudo com muito à vontade... Na cidade, só se limitam a um simples toque no ombro, um ligeiro toque no braço... As pessoas têm um relacionamento mais afastado...

Reparas nessa diferença? Pronto. Acho que disse o essencial! [suspira e olha para o lado, apreciando a paisagem]

JC: [S4], já nos disseste que frequentaste a escola juntamente com pares Surdos e Ouvintes...

[S4]: Sim, sim... [sorri]

JC: Talvez agora fosse bom compreendermos quais as principais dificuldades sentidas juntamente com os Surdos e com os ouvintes?

[S4]: [olha para o céu, na procura de um modo de responder à questão] Dificuldades sentidas no grupo de Surdos... [coloca o dedo na boca e acena, negativamente, a cabeça] Dentro da sala de aula, na escola, ou...?

JC: O que gostaríamos de saber é, em que medida, nos diferentes grupos, em diferentes contextos (sala de aula, escola, recreio), foram sentidas dificuldades, da tua parte?

[S4]: [acena, afirmativamente, a cabeça, dando a entender que compreendeu a questão colocada] Eu... [esfrega o queixo com o dedo indicador] Nos Surdos... A maioria das dificuldades que foram surgindo, no seio do grupo de Surdos, foram facilmente superadas... Por exemplo... Uma situação que ocorre... As disciplinas que não gostava, faziam com que sentisse maiores dificuldades... prrr... também, eu próprio, recusava-me a superar essas dificuldades, em aprender mais... Por exemplo, na disciplina de inglês... prrr... eu recusava-me a aprender esta língua. A meu ver, não tinha sentido nenhum aprender inglês... Sendo português, fazia mais sentido aprender português, a língua do meu país e não inglês... Enfim... [acena, negativamente, com a cabeça] Erros de jovem... Erros do meu tempo... Eu recusava mesmo... A professora continuava, falava mais pausadamente, escrevia no quadro, e eu... bah... ela adaptava as matérias mas eu não gostava e não queria mesmo aprender. Outra disciplina era a matemática... Sempre tive, desde pequeno, muitas dificuldades a matemática... Agora, vendo-a de um outro prisma.. até poderei perceber... algumas percentagens e tal mas... [expressão de dúvida] preciso sempre de tempo para analisar melhor. O problema é que não me consigo concentrar e, deixo... Não tenho interesse em Matemática. Pronto. Isso foi o que eu senti, em conjunto com os Surdos... Mas, por sua vez, os Surdos, ao fazerem cálculos mentais, usavam muito os dedos e eu, por mais que olhasse para as mãos deles, menos entendia... Ele viam-me a olha para eles, diziam-me uma dica ou outra e eu lá ia fazendo as fichas... Tínhamos um bom relacionamento entre colegas... Claro que havia colegas com quem tinha dificuldade em lidar... Essa dificuldade dependia de pessoa para pessoa... Há pessoas Surdas que têm uma personalidade... Enervam-se, chocam com os outros, facilmente entram numa discussão conflituosa e esses fazem com que seja mais difícil relacionar-me com eles... Também, como sou brincalhão, eles levam a minha brincadeira para o lado mais sério e julgam que estou a gozar com eles e isso faz com que eles se

afastem de mim... Ficam desconfiados, começam a pensar em coisas que não correspondem à realidade... O jogo do é e do não é... Mas quando lhes digo que estava a brincar, eles apercebem-se que estavam enganados e passa-lhes... [bufa]

Num outro dia, quando quero novamente brincar com eles, provocar ironicamente, automaticamente, se afastam de mim e não voltam a falar comigo... [olha para o lado] Deixa lá... Tem de ter o seu tempo... Depois passa... Eles ou aceitam as desculpas e voltam a falar ou então continuam a pensar e a repensar no que lhes disse...

Acontece que, quando encontro uma pessoa, começo a falar com ela e, de repente, ela pergunta “Continuas a gozar comigo?” e eu digo “Esquece... Eu estava a brincar contigo... Agora estou a falar sobre outro assunto.”

Também, uma outra situação, eu estou a falar com uma pessoa... falo, falo, falo... e, no discurso, sou irónico, provoco, brinco e... de repente, começo a falar a sério. As pessoas falam, falam, falam, mas de repente perguntam “Estás a falar a sério ou a brincar?” e eu fico logo desmotivado para a conversa [descai o corpo] Este tipo de dúvidas faz com que fiquemos ali às voltas, e voltas e voltas a tentar resolver. O problema é que as pessoas, quando olham para mim, não conseguem entender claramente quando estou a ser irónico, eles não conseguem ver onde está o sentido da ironia... A maioria das pessoas Surdas, não consegue compreender nem captar os momentos que faço isso, muito também porque a minha expressão é neutra... Eu não sorrio... Mantenho a minha expressão natural e eles, olhando para mim, não conseguem desconfigurar. Só aqueles que convivem comigo diariamente é que percebem e entendem claramente.

Por outro lado, com os ouvintes... A... O relacionamento com eles não é difícil. É mais... Eles não sabem Língua Gestual, eu não consigo oralizar e isso faz com que o nível de relacionamento seja mais básico e a gente perca tempo a tentar conciliar-se... Muitas vezes recorremos à escrita, à mimica, a gestos referenciais... Se, estivermos sempre juntos e cada um de nós adequar o sistema perante o outro, dá... Se ele se habituar ao meu tom de voz, sempre que eu falar, ele acaba por entender o que digo... Se ele fizer gestos muito básicos, curtos, eu capto a informação e compreendo o que pretende dizer... É uma questão de hábito.

A relação mais difícil que tive até ao momento, foi... o maior problema que senti... o problema foi na universidade. Na universidade, é impossível sentarmo-nos numa cadeira e começar “Agora falo eu... e a seguir falas tu...” Não dá! É tudo a um ritmo muito acelerado e, muitas vezes, fico para trás... Luto sempre para conseguir chegar ao patamar deles... Recuo... Avanço... Recuo... Avanço... Recuo. Os temas que são abordados na universidade... Os temas que são abordados nas aulas, nunca os assimilo de modo completo... Fico sempre com metade da informação... Eu gostava era que me dessem mais tempo... O tempo suficiente para eu ler com calma... Mas não... É tudo

muito acelerado e em tão curto espaço de tempo... Dão-nos trabalhos, prazos e eu vivo numa constante correria... Os ouvintes não... Entregam sempre as coisas dentro do prazo, têm sempre tudo pronto, pronto, pronto... Eu não... Ando sempre às voltas e voltas... [bufa] Isso cansa...

Eu acho que entre este e aquele... Com os Surdos, os problemas acabam por se resolver rapidamente porque são problemas que surgem devido ao contexto que os rodeia, o modo de ensinar, os métodos aplicados que estão em falta... Com os ouvintes, o maior problema tem a ver com a Língua Portuguesa que, para mim é a segunda língua enquanto que para eles é a primeira... Daí o choque e a dificuldade em conciliar...

JC: Tudo foram vantagens e desvantagens e devem ter deixado memórias... Certo?

[S4]: Sim, sim... [acena, afirmativamente, com a cabeça]

JC: E... poderás dizer-me que memórias boas ou más marcaram o teu percurso escolar?

[S4]: [coça a cabeça] Prrr... Há tantas. [bufa] Há muitas... [olha para o lado] Prrr... Memórias boas... Há tantas... Memórias más também há tantas... Mas, na verdade, eu próprio, nunca fui de guardar, memorizar... É me indiferente... Melhor para mim [encolhe os ombros e põe os braços no ar] Depende muito do meu cérebro... Se a luz se acende ou se apaga... Coisas cerebrais que acontecem dentro de mim... Mas, na verdade, não ligo muito a isso... [pausa] Mas... Espera, espera... Dentro da escola, nunca fui muito de memorizar as coisas... A escola é um espaço muito limitado, exigente, gere o tempo a toda a hora, segue horários e os alunos não sentem liberdade... Com menos liberdade, menos memórias retenho... Em locais e momentos em que estou em completa liberdade de escolha, de opção, mais rapidamente cativo e memorizo os momentos. Depende muito de mim, do que sinto... A minha vontade de escolha, depende disso também... O sistema regado por horários, gestão de tempo...

Com os ouvintes... [pausa] Durante o meu percurso escolar... [pausa] O certo é que, com os ouvintes... [acena, negativamente, com a cabeça] não tenho nenhuma memória marcante... Tenho memórias que foram mais ou menos... [expressão de indiferença] Foram boas mas... Mais ou menos [faz, de novo, expressão de indiferença] Só havia uma coisa, que eles me faziam sempre... Tipo... Ovelha... [faz gesto entre aspas] Cobaia... Não é. [faz o gesto entre aspas] Ludibriavam-me... Tipo... Eles combinavam as coisas entre eles e pediam-me para fazer um serviço. Eu, atendia ao pedido deles e, quando ia fazer, afinal estava a fazer gozo... Eles riam-se e fugiam e eu é que pagava as favas... Como se fosse... Bode Expiatório. Era isso que eles me faziam... Eles pressionavam-me para fazer isto e aquilo e eu lá ia... Eles fugiam e eu é que tinha de aliviar as coisas, fingir que estava tudo bem... Pedia para eles olharem para cima e fugia... [ri-se e encolhe os ombros]

Esta é uma memória boa ou má? Qual delas? [sorri] Eu rio-me quando me lembro delas mas por outro lado, fazia muitas vezes figura de parvo e sentia-me envergonhado... Eles gozavam-me... Trocadilhos e brincadeiras... [sorri e esfrega as mãos]

No grupo dos Surdos... [pausa] O melhor neles é a possibilidade de fazer convivermos, conversarmos, marcarmos momentos de humor, sermos criativos nos discursos e dizer piadas... Temos sempre atividades, o que é bom... Por outro lado, o sistema de ensino sempre foi mau... [expressão de descontentamento] o ensino era muito... “O que vamos ter a seguir?”... “Que horror...” [revira os olhos] Lá nos sentávamos, ouvíamos a matéria, sempre na ânsia da hora do intervalo... perguntávamos uns aos outros “Que horas são?”... “Quanto tempo falta?”... As professoras ralhavam connosco “Porque é que estão sempre a verificar as horas? Estão com pressa?” E nós respondíamos torto... Gerava-se confusão na sala... O problema e a confusão gerada era um perfeito disparate, pois no fim, chegávamos à conclusão que não havia nenhum problema e que tinha sido tudo um grande disparate quer da nossa parte, quer da parte dos professores... [acena, negativamente, com a cabeça]

Memórias boas ou memórias más... [sorri e encolhe os ombros]

Por outro lado, nos momentos em que me sentia livre, que tinha liberdade de escolha e que se traduziram em momentos marcantes e bons foram passados na associação. Dentro da associação, eu geria, coordenava e conseguia realizar as coisas para as pessoas, traduziam, em mim, uma forte emoção e bem-estar. Para mim era bom porque o meu objetivo era que todos se sentissem bem... Por outro lado, também houve momentos em que houve falhas, geraram-se conflitos, roubos, situações de pancadaria que me fizeram sentir mal e pensar onde teria falhado na gestão e organização das coisas... Foram situações que acabaram por me afetar e influenciar no trabalho e me fizeram sentir culpado... Mas...

JC: Interessante mas, dentro da escola não houve momentos em que te sentiste especial? No secundário, por exemplo...

[S4]: Ah! Ah! Sim... Na escola secundária... De facto... na minha turma havia alguns surdos que tinham uma forte presença e havia outros que, por natureza, eram mais submissos... Isso acontecia muito por causa do tipo de educação que tinham, que era bastante heterogénea entre nós... Nós éramos um grupo que... Uma vez, alguém estava a dizer algumas indicações sobre nós quando, de repente, mais pausadamente, disseram-nos “Os meninos não sabem nada” Ele disse-nos aquilo e nós pensamos... “Andamos numa escola secundária e ainda somos considerados de meninos?”

Todos ficaram caladinhos mas eu não me contive. Levantei-me da cadeira e confrontei-o. O restante grupo dizia-me para não o fazer mas eu não poderia submeter nem aceitar o que estava a acontecer... Era importante para mim que eles tivessem em consideração e

dissessem “Os alunos... Os alunos têm dificuldades...” Agora virarem-se para nós e dizerem “... não sabem nada” é uma forma de discriminação... Para mim, aquela frase e o modo como foi aplicado, era uma forma de discriminação sobre nós, coisa que os meus colegas não estavam a aperceber-se... Passavas-lhe ao lado... Eu, tendo percebido, agi e depois chamei-os e expliquei-lhes “Oh pá! Acorda... Não sabes que a frase é feia? Deve mudar a maneira de dizer...” e eles continuavam a ignorar... Compreendo isso pois, durante anos, ganharam o hábito de serem submetidos às mais diversas formas de discriminação que acabaram por aceitar a sua condição de submissão... Há uma frase de um escritor Surdo, o Paddy Ladd, que diz quando o sentido deafhood estiver destruído pela colonização ouvintista, o próprio Surdo acaba por deixar de contestar e aceitar as coisas com submissão. Um outro escritor, Harlan Lane, também referência que os ouvintes colocam “máscaras” aos Surdos e eles acabam por se tornarem vazios e sem voz... Era isso que estava a acontecer aos meus colegas Surdos... Eu não aceitava isso e sempre me revoltei e confrontei perante situações destas.

Aconteceu uma outra situação que... Mas, por um lado, quando confrontamos com alguém deveremos assumir uma postura que sirva de modelo para os outros mas eu, por vezes, exagerava com as minhas atitudes... Por exemplo, quando confrontava alguém, eu assumia uma postura de como se fosse iniciar uma luta de rua, com pancadaria e eles, ao verem isso, assustavam-se e fugiam... Eu ainda os tentava chamar mas eles corriam e iam chamar a empregada... A empregada vinha e, vendo eu a discutir com a professora, ligava para outra empregada e, de repente, tinha toda a gente em cima de mim, sem eu ter feito nada de mal... Nós estávamos apenas a debater, a discutir... Por vezes as professoras facilmente se ilibavam porque, falando, estavam a puxar a razão para si e eu tinha todos contra mim... Já estava a perder as forças porque olhava para o lado e via os Surdos todos a tremer e sem força para me ajudar, para me defender... Foi complicado...

Devemos ser sempre flexíveis e tentar resolver as coisas com moderação... Mas... o problema aqui é outro: eu posso estar a afirmar a minha ideia e o outro, não percebendo e eu, na minha fúria de lhe querer transmitir as minhas ideias e a minha perspetiva, começo a escrever... Por estar nervoso, escrevo com a estrutura gramatical da Língua Gestual e o outro, ao ler, volta a não entender o que pretendo dizer e... e... e... ele está calmo... eu nervoso... é natural que fique duplamente mais chateado e mais nervoso, assumindo uma postura mais agressiva... E depois os Surdos todos quietinhos, a olhar... Era importante, eles também alterarem o seu comportamento e a sua postura... 04:46
Isto era um aparte...

Houve uma situação que foi... [faz gesto entre aspas enquanto acena, negativamente, com a cabeça] horrível... [acena, negativamente, com a cabeça] Por um lado foi positivo... por outro eu senti que errei... por outro consegui... Foi uma situação intermédia.

Nessa mesma altura, no secundário, tínhamos uma professora de Filosofia... [faz vários gestos para o conceito de Filosofia, tentando saber qual era aquele que eu conhecia...]... Não interessa... A professora de Filosofia, quando tinha aulas com os alunos Surdos, tinha uma postura muito liberal... Deixava-nos fazer o que queríamos, deixava-nos brincar, escrever no quadro, mesmo que escrevêssemos com a estrutura gramatical da Língua Gestual, sentava-se ao nosso lado e começava a conversar connosco, permitia que nós nos sentássemos em cima das mesas... Era tudo uma brincadeira... Eu fiquei com a ideia de que as aulas de Filosofia não serviam para nós aprendermos... Todos tínhamos notas positivas... Só tínhamos de estar presentes nas aulas... Eu, ignorando, começava a desenhar, a professora sentava-se ao meu lado, começávamos a conversar, levantávamo-nos, riscávamos os cadernos dos outros, brincávamos... Um dia, aconteceu algo diferente... Nesse dia, a professora de Filosofia, chegou atrasada. Nós esperamos... Deu-se o primeiro toque... Continuamos a aguardar... Perguntamos à funcionária “Já deu o segundo toque?” [gestualiza, olhando para o relógio] “O segundo toque...?” e a funcionária [expressão de quem está à escuta] “Sim já, já...” e nós ali à espera, à espera... Não sabíamos se a professora vinha ou não... O melhor era irmos lá para fora e fomos... Entretanto, enquanto saíamos por um lado, a professora de Filosofia, entrou por outro... Entrou na sala, sentou-se e como nós não estávamos ali, marcou falta a todos. A aula era um bloco de noventa minutos e então ficamos na dúvida se, a seguir, teríamos aula ou não. Pedimos a um colega meu, que aceitava fazer tudo para subir e ver se a professora estava na sala ou não... Ele foi e “Tem, tem, tem...” Eu fiquei a pensar... Estranhei mas lá fui com eles para a sala. Chegamos lá, sentamo-nos nos nossos lugares e a professora perguntou “Então meninos? Não vieram ao primeiro tempo porquê?” e eu disse “Viemos sim... Estivemos à sua espera e, depois do segundo toque, fomos lá para baixo...” a professora ripostou “Ah! Mas têm de esperar aqui...” Eu senti que estávamos a ser obrigados a ficar ali... Pensava cá para mim “Então os ouvintes podem entrar e sair à vontade e nós, os Surdos, temos de esperar feitos parvos?” Não aceitava essa condição e era importante haver igualdade entre todos, seguir as mesmas regras, o mesmo regulamento que envolvia todos os alunos, no geral. Não podíamos rebaixar-nos e combinamos manter a mesma atitude sempre que isso acontecesse... Na próxima aula de Filosofia, de propósito, a professora chegou novamente atrasada... Ela não chegou atrasada... Escondeu-se num canto para nós não a conseguirmos ver... Nós, como já estava combinado, esperamos pelo primeiro toque... segundo toque e saímos... Eu, atrás deles, dizia-lhes para irmos, para sairmos e seguirmos o combinado... Entretanto a

professora aparece e, vendo que eu estava atrás deles, disse-me, a gozar... “Tu és o pastor e eles as tuas ovelhas!” Eu, não gostando nada daquela afirmação, passei-me da cabeça e comecei a discutir com ela... Quase que a bati e foi uma discussão muito acesa, feia... Os Surdos, assustado, olhavam para nós e eu... “Olha... Ela chamou-vos ovelhas... Querem ser ovelhas? Querem que eu seja o vosso pastor? Querem? Eu prefiro ser o pastor...” os meus colegas “Eu? Ovelha? Não... Prefiro...” e começamos todos a confrontá-la... A professora ficou um pouco atrapalhada... Fomos para a sala e passado um bocado... toque para intervalo... passado um bocado... a professora chamou-me para falar com ela e eu fui. Ela “Peço desculpa.” E eu “Ok.” Pensei cá para mim... “Qual seria melhor? Fazer queixa ao chefe ou aceitar as desculpas dela?” Prefiro aceitar e aguardar pelos próximos dias... No fim, disse aos meus colegas que ela me tinha pedido desculpas e eles ficaram a olhar para mim, atónitos... Eles perceberam que eu afinal tinha razão e começaram a refletir sobre isso e a perceber que é importante os Surdos protestarem quando a razão está do nosso lado.

Nos dias seguintes, a professora chegou à hora da aula e tudo começou a correr bem... Começou a dar aulas, a escrever a matéria no quadro e os meus colegas “Puxa! Agora temos aulas a sério... Antes é que era fixe. Brincávamos... Agora temos de trabalhar... A culpa é tua” e apontavam para mim... Então eu tinha culpa e ao mesmo tempo tinha razão... [sorri] Tudo bem... Mas... Sempre houve momentos bons e maus, altos e baixos... [coça o nariz] Ah... Mas na vida, em todos os sentidos, há sempre altos e baixos, altos e baixos... Estar agora a pensar nisso... [encolhe os ombros e olha para o lado]

JC: Não querendo chamar-te pastor... [sorri] Na escola, alguma vez te sentiste líder ou liderado por alguém?

[S4]: [faz beicinho, com o lábio e olha para o lado] Vamos lá ver... Eu, considerar-me líder ou não, não é possível... Não me posso avaliar nesse sentido pois é um pouco difícil de o fazer. Avaliar os outros... [acena, afirmativamente, com a cabeça] é na mesma um pouco difícil mas consegue-se perceber... Agora, dentro de mim, de um modo natural, espiritual, é difícil... Por exemplo... As pessoas, os nossos vizinhos, a minha família dizem e sempre me disseram... “Tu... [bufa] Tinhas sempre ouvintes atrás de ti, que te seguiam... Tu chamavas por eles, preparavas as coisas, inventavas, criavas e os ouvintes acreditavam em ti” Toda a minha vizinhança... Os meus avós, os avós dos outros viam isso acontecer... Parecia que, ali, não era Surdo. Conseguia estar com os outros, acompanhá-los e integrar-me muito bem com eles... Nem parecia Surdo. Parecia que eu despertava, nos ouvintes, a possibilidade de conseguir integrar, brincar, conviver, jogar jogos, jogar à bola, correr... Quando eu não podia ir, por causa de um compromisso, eles não brincavam... Ficavam ali parados. As pessoas à volta viam isso acontecer e surpreendiam-se. Começamos todos a crescer e, cada um foi à sua vida... Mas as

peessoas continuam a dizer... “Quando tu eras pequenino... Meu deus. Tinhas todos atrás de ti, todos iam ter contigo. O facto de tu seres Surdo, não era revelante... Eles ignoravam isso e esqueciam-se de como tu eras, brincando contigo...” Eles sentiam que eu fazia falta ali, no grupo. Será que isso é ser líder? [encolhe os ombros]

Por outro lado, eu via Surdos adultos, mais velhos que eu, que assumiam responsabilidades, eram líderes... Por um lado, eu queria ser igual a eles e esforcei-me sempre para conseguir igualar-me a eles... Por exemplo... Naquele tempo... Naquela altura, quando eu era pequenino, vi muitos líderes: Bettencourt [denomina pelo seu nome gestual], Hélder [denomina pelo seu nome gestual], João Alberto [denomina pelo seu nome gestual], Baltazar [denomina pelo seu nome gestual], o Tony [denomina pelo seu nome gestual] era menos relevante, o Arlindo [denomina pelo seu nome gestual] não fazia parte deste grupo de líderes... [expressão de desagrado] Eram muitos e surgiam cada vez mais e mais... Eles conversavam muito entre eles sobre a associação... Havia encontros de várias associações... Eu via e olhava para eles com muita admiração... Sentia que eles eram muito superiores e eu estava a um nível muito abaixo deles. A minha única intenção era conseguir chegar ao patamar deles... De repente, na altura em que a Federação Portuguesa das Associações de Surdos foi implementada, eles, aquando uma Assembleia Geral, permitiam única e exclusivamente, a participação dos Delegados das diferentes associações, fechando as portas às pessoas Surdas. Entretanto, houve um dia em que eu fui lá e, estando a porta aberta, entrei e vi que estavam lá delegados de todas as Associações de Surdos... Vi pessoas conhecidas que tinham abandonado a associação a que pertencia e tinham criado uma outras associações noutros locais... A sala estava cheia... Eu, desobedecendo à regra estipulada, sentei-me numa cadeira e eles, apesar de me terem visto e de ser proibido, acabaram por me deixar ficar e prosseguiram com os trabalhos... Eu simplesmente observava... Não interrompi nem fiz nada... Apenas observava... Quer dizer... Eles deixaram-me ficar porque acreditavam que, no futuro, eu poderia integrar-me e ocupar os seus lugares... E agora estou dentro... [faz beicinho com os lábios e encolhe os ombros] É possível. Eles devem ter pensado... “O [S4]... Vale a pena deixá-lo ficar... Os outros não. O [S4] fica, fica, fica...” Talvez me tenham visto dessa forma... Eu estive, simplesmente, sentado, na cadeira de observador durante a minha vida e agora... Trabalho lá, já estou na Federação... As datas passaram e as coisas foram correndo... Eu por um lado via...

JC: E na escola? [falamos ao mesmo tempo e senti que fiz mal em o interromper... No entanto seria imprescindível compreender como ele sentiu os fenómenos de liderança e de liderado na Escola]

[S4]: Ah pois... Na escola... Desde a pré-escolar, juntamente com os ouvintes que conheci pela primeira vez e com quem cresci, nunca houve problemas e sempre

estivemos em igualdade... Quando eles transitaram, seguiram em frente e eu fiquei mais um ano, em repetição, perante um novo grupo, senti-me logo desvalorizado... Mas havia uma coisa que... Ah! Eu, no grupo, tinha uma posição mais inferior sobre os meus colegas e estava um pouco perdido. Entretanto, lidar com as meninas era mais fácil, brincar com elas à corda... Eu, ao ver que elas se divertiam, tive curiosidade e metia-me nas brincadeiras delas. As meninas, ao princípio ficavam a olhar para mim mas, rapidamente, ignoravam e deixavam-me estar e brincar com elas... Outra situação... [franze o sobrolho e denota-se que esqueceu o que ia dizer...] Outra situação... Elas brincavam às escondidinhas e eu, ao vê-las a esconder-se metia-me na brincadeira... Os ouvintes ficavam a olhar para mim mas acabavam por ignorar e por deixar-me estar... Elas deixavam... Deixavam sempre... Agora para jogar futebol, não... Eles certificavam-se do número de jogadores e, se eu me metesse, eles empurravam-me para o lado, batiam-me... Como não poderia participar, deixava-os e ia brincar com as meninas porque elas nunca se importavam que eu me metesse. Elas deixavam-me sempre brincar com elas e com o grupo... Quando um rapaz ou alguém do grupo dos rapazes, batiam nas meninas, elas começavam a chorar, a fugir... Eu estranhava e perguntavas-lhes... “O que se passa?” E elas, com medo e a chorar lá contavam... “Eles bateram-nos. Olha para o meu braço... Olha” Eu, como era rapaz... “Espera aí que eu ajudo-te...” e lá ia ter com eles, todo vaidoso, oferecer-lhes porrada... Elas, ao verem-me a fazer isso, juntavam-se a mim e apoiavam-me sempre... Eu estava sempre rodeado de meninas e sentia-me um felizardo... Era como se fosse o líder delas... Eu pedia para fazermos estas brincadeiras e aquelas... [sorri] Chegava a abusar das brincadeiras mas elas aceitavam sempre... [sorri e olha para o lado] Estávamos bem como grupo e assim continuamos... [faz beicinho com os lábios e acena, negativamente, com a cabeça] Elas, depois de me conhecerem melhor, começaram a adaptar-se a mim... Como viam que eu as defendia, deixaram-me integrar no grupo delas... Os rapazes ficavam furos e continuavam a bater-lhes... Elas, novamente, lá me chamavam e eu enfrentava-os... Elas punham-se atrás de mim... Eu confrontava-os e eles, não tendo hipóteses, lá se iam embora... Aliviadas, as meninas lá iam brincar e continuavam a chamar-me para o que fosse preciso... O problema é que, quando vinham ter comigo... Aconteceu uma vez... Quando estava a enfrentar um rapaz e íamos começar a bater-nos, a agarrar-nos, uma professora minha... Naquele tempo... Naquela altura, tínhamos aulas num colégio de freiras, um colégio de ouvintes, com freiras irlandesas... Elas chegavam à nossa beira, começavam a ralar connosco e, as meninas, vinham ter comigo e respondiam-lhe, a meu favor... Elas faziam queixa e argumentavam o porquê da situação e as freiras largavam-me, enquanto que punham o outro rapaz de castigo... As meninas, ao argumentarem, acabavam por me defender e era troca por troca... Uma outra situação que também aconteceu... No jogo de cordas, as

meninas tinham pouca força para fazer girar as cordas e chamavam-me para fazer isso... Eu girava com força e elas saltavam mais depressa... Pediam-me sempre para girar com força... Era coisas que eu conseguia fazer para elas... Outra situação... Quando brincávamos às escondidinhas, elas escondiam-se sempre nos mesmos sítios e os outros apanhavam-nas muito facilmente... Então eu descobria locais, embrenhados que eram fáceis... Difíceis de se esconder e, quando começava o jogo, puxavas-lhes pelos braços e levava-as até lá, pediam para ficarem e fazerem pouco barulho... Quem andava a caçar procurava, procurava, procurava e dificilmente as encontrava... Eu via locais onde era possível esconder fazendo com que os outros demorassem a procurar, enquanto os ouvintes escondiam-se em lugares muito fáceis de se encontrar... Eu sabia de lugares muito escondidos... Sabia de um, de outro e era difícil ir até lá procurarem por alguém... Não conseguiam encontrar... Também, esperto, punha-me sempre ao lado da pessoa que estava a contar os números porque, sempre que ela acabava de contar, virava-se para a direita, ficando de costas para o lado oposto... Sempre, sempre, sempre... Então eu, vendo-a a fazer isso, deixava-a contar, ela terminava, e ia procurar pelos outros, eu batia na parede e ganhava. Elas olhavam para mim e ficavam admiradas... Eu era muito criativo... Tanta coisa... Elas, quando me apanhavam, chamavam-me sempre para ir com elas... Dia seguinte, chegava à escola e elas chamavam-me logo... Eu pousava a mochila e lá ia... As professoras viam-nos e era sempre mas sempre o mesmo... [pausa] Depois... [pausa e coloca os dedos nos lábio, pensando em mais acontecimentos...] Pois... Depois... [pausa] Também, festa... Houve uma altura que, uma das meninas, se pôs no meio do estrado e começou a falar... Eu fiquei a olhar para ela, sem entender uma única palavra [faz beicinho e encolhe os ombros] Quando terminou de falar, tinha um cartão que começou a distribuir pelos meninos da sala... Deu a um, a outro, a outro... procurava e dava, procurava e dava... eu, olhando para ela, pensei que não era nada comigo quando ela vem ter comigo e entrega-me o cartão... [franze as sobrancelhas] Eu abri o cartão, olhei para o que estava lá dentro mas não percebia nada do que tinha escrito... Cheguei a casa e dei à mãe e perguntei-lhe o que era... A mãe leu e... “Ah! Foste convidado para uma festa de aniversário que se vai realizar no sábado.” E eu... “Convidou-me? Ok...” Quando cheguei a casa dela, era enorme... Tinha um jardim muito grande, cavalos... Eu fiquei pasmo e senti-me tão pequenino... excluído... Eles eram tão ricos e eu, que brincava com ela, nunca me tinha apercebido disso... Isto porque no colégio andávamos todos vestidos da mesma maneira: os meninos tinham uma roupa verde e a das meninas era vermelha... Como vestíamos de igual modo, sempre pensei que éramos iguais uns aos outros... Mas quando fui a casa dela, fiquei completamente surpreendido. Eles tinham uma quinta, uma vivenda e eu engoli em seco, quando vi tamanho cenário... Os familiares dela olhavam para mim, enquanto a menina me apresentava... Ela puxava-me

pelo braço até eles e dizia-lhe quem eu era... Eu estava atónico e só sorria... A família olhava para mim com curiosidade e cumprimentava-me com um beijo numa das faces... Eles davam-me beijo numa das faces e quando eu ia dar o beijo na outra, eles afastavam-se... Era só um beijo e numa só face... Achava estranho não haver dois beijos e em ambas as faces... [franze as sobrancelhas] Quando vi a avó dela, como já sabia, preparei-me para lhe dar só um beijo quando ela me pede para lhe dar outro na outra face... Fiquei confuso... “Então uns dão só um beijo e outros já dão dois?” Fiquei confuso... Pronto... Entretanto passaram-se mais uns dias... Novo convite de outra colega minha e eu pensei... “Mais festas...” [sorri] Eu pensei que seria de novo numa mansão, num local enorme e, quando lá cheguei, era num prédio... [sorri] Cada colega tinha a sua casa e eram casas muito diferentes e diversificadas [sorri] Eu ia a uma, pensava que era outra... Recebia muitos convites... Muitos mesmo... Eu cheguei a dizer à minha mãe... “Eles convidam-me tantas vezes e eu nunca os convidei...” A minha mãe dizia... “Nós não temos dinheiro... Tu recebes estes convites o que é muito bom para ti... Assim no futuro tens com quem te relacionares, tens amigos... Nós não podemos... Não temos dinheiro.” Eu, calava-me e aceitava a nossa condição...

Eu recebia muitos convites, ao contrário da minha irmã... Enquanto eu recebia muitos convites, ela só recebia um... de longe a longe... A minha mãe deitava as mãos à cabeça porque passava a vida a comprar prendas... Procurava onde as comprar... “É menino ou menina? É grande ou pequeno? Achas que ele gosta ou não gosta?” e eu dizia-lhe que talvez fosse melhor esta ou aquela prenda e ela comprava... Outra festa e a minha mãe, lá ia novamente comprar a prenda... Novamente festa, mais uma prenda... Eu era o cabo dos trabalhos para a minha mãe na compra de presentes para os meus amigos... [sorri e acena, afirmativamente, a cabeça] Ela comprava, comprava, comprava, comprava... Antigamente, os brinquedos estavam em livrarias, em papelarias e eram muito caros... Agora está tudo na loja dos chineses... Os tempos eram outros e já está feito. [expressão sarcástica]

No final, quando chegamos à quarta classe, a turma aumentou e tínhamos mais rapazes e menos raparigas. Entretanto entrou para a nossa turma, uma menina que tinha um aspeto original, diferente de todos e que eu adorava: Ela tinha o cabelo laranja e a cara toda sardenta... Tipo... Não sei... É um cromossoma genético... Todos tinham cabelos pretos mas ela era única... a única que tinha o cabelo laranja... Não é albino... É outra designação... É uma característica que muitas pessoas irlandesas têm... Como ela era única e diferente das outras, eu adorei vê-la, queria estar com ela, queria namorar com ela mas ela tentava afastar-me, empurrava-me, empurrava-me, empurrava-me... Isso aconteceu quando estava na quarta classe... [sorri] Andava sempre, sempre, sempre atrás dela... Eu hoje penso... “Eu senti-me atraído por ela, porque tinha um aspeto

original? Havia tantas raparigas em boa forma, bonitas, com cabelo preto, olhos azuis e eu não lhes ligava nenhuma?” Era precisamente por ela ser a única com esse aspeto físico que me fascinava por ela... [sorri] Pronto...

Era isso que acontecia, na minha relação com os ouvintes... Em relação aos Surdos... [faz beicinho com os lábios] Com os Surdos, de tempos em tempos, íamos a festas, havia convites... Com os ouvintes, isso acontecia constantemente... É um hábito e uma forma de eles se relacionarem... Os ouvintes...quando eu ia às festas deles e depois me vinha embora, eles continuavam a lembrar-se de mim, tanto que, um dia, numa festa... final... [acena, negativamente, com a cabeça] No final das aulas, quando iam buscar os filhos à escola, sobretudo as mães, viam-me e acenavam para mim... Eu retribuía-lhes e elas iam embora... Ficava a pensar... “Acenou para mim mas não acenou para eles...?” Acho que tinha a ver com o facto de eu ser Surdo...alguém diferente no meio deles... É possível... Elas acenavam para mim, eu acenava para elas... Para mim não tinha qualquer importância, mas... [acena, negativamente, com a cabeça]

Agora, já todos somos adultos... Recentemente foi feito um jantar de confraternização com os antigos colegas... Eles convidaram-me mas eu não pude ir, nem quis porque, de certeza, que iria haver falhas de comunicação e também tinha trabalhos para fazer que acabei por não ir... Eles lá fizeram o jantar... Tiraram uma foto em grupo onde eu reconheci alguns deles, outros estavam mudados, outros, tal como eu, faltaram ao jantar por estarem ocupados... Alguns casaram-me e, através do último nome, pude ver que pertencem a famílias da classe alta... Pessoas que, quando eram pequeninas, brincaram comigo e que, hoje em dia, descubro pertencerem a famílias da classe alta... Tipo... Tu conheces a família do empresário Villas Boas? Um dos familiares deles, foi meu colega com quem eu brinquei em pequenino... E há mais... Conde Pesterello... Mello... Cheguei a brincar com eles sem saber quem eles eram... [encolhe os ombros] Porque nunca me apercebi? Não sei... [ajeita-se na cadeira]

Olha, olha... [acena para mim] Eu seria líder? Seria? Eu não consigo avaliar-me... De facto tinha pessoas que me seguiam... Nunca me ignoraram nem eu os ignorei a eles... Aconteceu já, uma vez, que estava indisposto e não me apetecia nada ir, eles vieram ter comigo na mesma, chamaram-me para ir brincar e eu, ainda que estivesse em baixo, alinhava e, ao fazer as atividades, acabava por me distrair e esquecer... [acena, afirmativamente, a cabeça] Agora daí a eu... Sinto que dentro de mim, de um modo natural, mesmo que mude de grupo, perca amigos, se me integrar num novo grupo, consigo ter seguidores... Acho que faz parte da minha natureza... É fácil, para mim, chegar aos outros e conseguir cativá-los. Possivelmente, pelo facto de ser sociável, consigo alterar o meu comportamento e daí ser designado como líder? Sim ou não? [faz beicinho e encolhe os ombros] Também, tenho em mim um espírito que vem já da minha geração e que me

transmitiram e me facilitaram integrar... Na APS [denominação abreviada de Associação Portuguesa de Surdos], enquanto a maioria dos Jovens, não tinha um acesso fácil, tinham acesso limitado... Eu sempre consegui! [faz beicinho e encolhe os ombros] Acho que tem a ver com a minha maneira de ser... [encolhe os ombros] é difícil avaliar-me... A maior parte das vezes, o que acontece é que eu vendo as pessoas a um nível superior a mim, faço de tudo para chegar ao patamar deles... Isso aconteceu... Tinha... Eu queria mesmo chegar ao patamar dele e percebi que tinha de trabalhar muito para o conseguir, tinha de ver como ele fazia e tentar fazer igual, elaborar as coisas, saber como deveria remeter os documentos, ver o modo como debatiam os assuntos e aprender para mais tarde ser como eles... Sempre quis fazer de tudo para chegar ao patamar deles... Mas, de um modo natural, quando era pequenino, tinha pessoas que me seguiam e com quem me relacionava bem... [faz beicinho com os lábios] Houve um dia que eu decidi ignorá-los e sentei-me sozinho... De repente, sentaram-se ao meu lado... [faz beicinho com os lábios e encolhe os ombros]

JC: Não me recordo se agora referiste mas lembro-me que, na Amadora, na nossa primeira entrevista, deste a entender claramente que Yeker Anderson [denomino pelo seu nome gestual] foi a tua principal referência no que diz respeito ao teu desenvolvimento pessoal, associativo e também profissional... Foi e é um modelo de referência para ti... Agora questiono se, dentro da escola, tinhas alguém, professor, colega, funcionário, diretor, que tivesse sido uma referência para ti?

[S4]: Não... [acena, negativamente, com a cabeça e olha para o lado pensando melhor de modo a confirmar a sua ideia inicial] Não... Não... Quando era pequenino, não reparei nisso... Não reparei porque me dava bem com todos... Por vezes, tivemos confrontos mas eram coisas muito pessoais, nossas, e fáceis de se resolver... Estávamos ao mesmo nível... Agora, perante os que estavam num patamar mais superior, sempre me tentei igualar a eles... Aqueles que estão num patamar igual ou abaixo de mim, igualar-me a eles... Não. Acontecia o contrário. Eles viam-me como um referencial a quem gostaria de se igualar... Eu igualar-me a quem está a um patamar inferior a mim... [expressão que demonstra não fazer sentido nenhum] Não faz sentido... [fecha os olhos e nega, compulsivamente, com a cabeça] Tenho a minha inteligência a este nível e tento rebaixar isso, só para conseguir brincar... Não faz sentido. Só houve uma coisa que me aconteceu que, por um lado... Uma coisa que me fez...me despertou e fez pensar... Desde há muitos anos para cá que lido com pessoas que têm uma forte fluência em Língua Gestual e que abordam temas tais como a economia, problemas relacionados com as pessoas, problemas associativos, gestão de dinheiros, problemas de foro social e que nos fazem debater, discutir e nos permitem fazer boas reflexões, procurar lógicas de pensamento, perceber e procurar estratégias que possibilitem a resolução de problemas e desenvolver pensamento

crítico... Muito bom... Entretanto, um Surdo veio ter comigo e disse-me: “Eu venci no jogo da Sueca contra ele... Eu e ele fazemos uma boa parilha” Eu fiquei a olhar para ele... Então... Eu diariamente lido com um tipo de pessoas... Tenho o hábito de falar com eles... E, de repente, alguém, com quem raramente falo, vem ter comigo e fala-me sobre...cartas? Será que ele percebe que eu não sou o tipo de pessoas que fala sobre cartas? Será que ele percebe? Ele estava todo entusiasmado... “Ganhei... Venci! Ufa... Que alívio” Eu não estava a perceber... Mas, por outro lado, pensando nesta situação que aconteceu, pergunto-me: “Porque é que eu não participo num jogo de cartas? Porque é que eu não tenho o meu tempo de lazer... Também preciso de sentir a vitória, a derrota... É algo que eu não sei, nem nunca senti... Será que preciso? Estou sempre a fazer a mesma coisa, a reunir sempre com as mesmas pessoas... Porque não fazer deste toque, uma forma de eu começar a jogar também às cartas?” [encolhe os ombros] Com o tempo lá vou... A questão é que eu não sei como jogar às cartas, não percebo nada... [ri-se e faz uma pausa, ajeitando a camisa] Copas... Rei, K, J... O que é mais alto, mais baixo... Não percebo nada [abana a cabeça]

JC: Posso ensinar-te porque tenho esse passatempo... [ri-me] Não chegaste a dizer-me se tens algum modelo referencial na escola? Alguém que serviu de referência quando estavas a estudar...

[S4]: Não... [acena, negativamente, com a cabeça] Não... Não... Na escola, as únicas referências que tínhamos disponíveis eram todas compostas por pessoas ouvintes... Se tivesse um professor Surdo, aí sim... [expressão de admiração] Isso só aconteceu em Chelas [denomina o seu nome gestual], na APS [denominação abreviada de Associação Portuguesa de Surdos] quando tive Professores Surdos a dar formação e me surpreenderam com algumas informações que desconhecia e que me ajudaram a compreender melhor e a seguir o meu percurso... Mas, esses Professores, cada um deles, estava inserido no movimento associativo e eu já os conhecia... Quando me deram aulas, muitas das coisas que ensinaram, já me tinham dito antes... Agora tive colegas meus que, ao aprenderem, ficavam entusiasmados, saltavam da cadeira e ficavam abismados com a possibilidade das pessoas Surdas conseguirem... Anotavam tudo o que era dito... Eu olhava para elas, de uma forma irónica, pois não era uma coisa do outro mundo... Era normal... Ok! [pausa] Por exemplo: Surdos que vinham do Algarve, de Coimbra frequentarem o curso, ficavam assustados com a existência de professores Surdos, chegando mesmo a chorar... “Eu não sabia que era possível... Pensava que só os ouvintes é que poderiam fazê-lo e os Surdos não... Mas não! Tem aqui professores Surdos...” e continuavam a chorar... Eu olhava para eles... [revira os olhos] A APS [denominação abreviada de Associação Portuguesa de Surdos] gastou imenso dinheiro em papel higiénico [faz expressão sarcástica, enquanto olha para o lado e se ajeita na cadeira] [eu

ri-me] Por outro lado, a minha maior aprendizagem foi a nível internacional... [pausa e olha para mim] Por exemplo... Os Estados Unidos da América... O Anderson [denomina pelo seu nome gestual]... Uma pessoa... Uma pessoa que eu, sinceramente... Desde sempre, durante o meu percurso de vida tentei perceber qual seria o meu verdadeiro caminho a percorrer... Em Portugal [faz gesto entre aspas]... as habilitações, ou melhor, as pessoas que são já competentes em várias áreas, fizeram-me pensar... “É isto... É...” mas afinal não era... Neste vai e vem do é e do não é, tudo se tornou muito confuso para mim... Faltavam-me respostas sociais para eu despertar e seguir um caminho... Tive essa resposta quando conheci o Yeker Anderson [denomina pelo seu nome gestual] porque ele adora e estuda sociologia... Ele despertou-me e fez-me ver que era isso que eu queria e, a partir daí, segui o meu caminho. Agora estou a seguir Sociologia e espero conseguir concluir [acena, afirmativamente, com a cabeça]... Porquê Sociologia? Eu, desde pequenino, sempre quis seguir Política, mas não era verdadeiramente Política, não era a Política... Era mais o sentido de Política vinculado à investigação sobre as questões de discriminação, questões e fenómenos de exclusão, questões de género assim como estatísticas quanto ao número de nascimentos, número de crianças que sobreviveram, quantas crianças são analfabetas ou têm estudos reduzidos, quantos surdos, quantos ouvintes... Era isso... Era isso que eu queria e tinha interesse em seguir... Isso é Política? Tinha dúvidas quanto a isso... Na televisão, a Política estava mais relacionada com as campanhas, discursos, promessas de que conseguem isto ou aquilo, papéis, histórias, leis, leis e mais leis... Às vezes eu não leio as leis... Posso gostar de Política mas não leio as leis... Não leio... As leis estão sempre ligadas à política e eu não leio as leis... Às vezes as leis também não condizem com a prática e isso fazia-me muita confusão... Uns diziam que tinham como objetivo a luta e a reivindicação de algo... Era isso... Lutar pela aprovação da Língua Gestual... Sim era isso... Está relacionado com a Política? Estava cheio de dúvidas... As pessoas que estavam na Política e que discursavam tinham quase todas as mesmas habilitações... Anderson [denomina pelo seu nome gestual] quando veio a Portugal, dar um Seminário, no ano de 1997, começou a falar de desigualdade, de problemas que giram em torno da Educação, choque de grupos sociais, situações de gestão social que permitem a abertura e o diálogo entre os grupos sociais... Eu, ao assistir, vi logo que era aquilo que queria... Perguntei a mim mesmo “Qual será a profissão dele? Política? Hummm”... Falou das questões de género e da igualdade entre homens e mulheres... A Política preocupa-se com as questões de igualdade de género? Prrr... Eu estava com dúvidas se seria Política mas... Quando terminou o Seminário, era para falar com ele mas, com a confusão que estava, não consegui fazê-lo... Fui-me embora e comentei com todos que as ideias de Anderson [denomina pelo seu nome gestual] estavam certas, eram claras e eram acertadas... Disseram-me que ele era Presidente da

WFD [denominação abreviada de World Federation of Deaf] e eu pensei que ele tivesse aprendido isso dentro da própria WFD [denominação abreviada de World Federation of Deaf]... Talvez tivesse adquirido as coisas e, depois de ter as ideias bem assentes, as expusesse em sessões conferencistas... Eu pensava que era isso... Que tinha sido na WFD [denominação abreviada de World Federation of Deaf] e que eu tinha de ir para lá e aprender isso tudo... Mas, entretanto pensava cá para mim... “Eles, na WFD denominação abreviada de World Federation of Deaf] tiram algum curso? Alguma habilitação? A WFD [denominação abreviada de World Federation of Deaf] dá habilitações? Não creio...”

Fiquei a pensar...

Entretanto, no ano de 1999, sob a organização da CJS [denominação abreviada de Centro de Jovens Surdos], na altura, sob a presidência de João Barreto [denomina pelo seu nome gestual], fora dinamizado o I Congresso que contou com a vinda do Anderson [denomina pelo seu nome gestual]. Pediram-me para o acompanhar e fazer o serviço de interpretação de ISL [denominação abreviada de International Sign Language] para Língua Gestual Portuguesa. Eu aceitei o convite, acompanhei-o e aproveitei para lhe perguntar se, eventualmente, se lembrava de mim no Seminário que tinha dado em Portugal. Ele disse-me ser difícil recordar, pois estavam muitas pessoas... Continuamos a conversar... conversar...conversamos sobre vários assuntos relacionados com a Sociologia e eu estava sempre em acordo com ele... Continuamos a conversar... conversar até que lhe perguntei: “Qual é a sua profissão?”, ao que ele me diz: “Sociologia”... Eu fiquei a pensar... Para mim, a ideia que eu tinha sobre Sociologia, pelo menos aqui em Portugal, era como se fosse Filosofia. Filosofia, teorias abstratas... Era isso? Continuava com dúvidas... Sociologia... Nos Estados Unidos da América, a Sociologia é um campo que reporta a investigações constantes sobre um problema que, quando encontrado, é alvo de reflexões críticas positiva ou negativas. É assim que trabalham lá... E aqui em Portugal? Teorias? “Como será a Sociologia em Portugal”, perguntava-me a mim próprio... As informações que ele me dizia eram claras. Social implica, pela lógica do conceito, a envolvência das pessoas na Sociedade assim como os seus comportamentos e as implicações dos mesmos... Compreendi que era isso que pretendia seguir.

Porém, nessa mesma altura, altura em que descobri que o que queria seguir era precisamente Sociologia, as Universidades ainda não tinham aderido ao processo de Bolonha e ainda estavam regidas pelo antigo sistema em que teríamos de tirar o curso durante quatro anos, cinco anos... Ainda não havia o avanço do sistema de Bolonha. Além disso, não havia o apoio de serviços de interpretação, era obrigatória a inscrição nos exames nacionais, e uma série de coisas que acabaram por me fazer desistir... As questões burocráticas para o ingresso na Universidade iriam ser muito, mas muito complexas que eu acabei por desistir.

Porém nunca deixei de afirmar que queria seguir Sociologia, que queria um pequeno curso de iniciação ao conceito de Sociologia e, entretanto, uma pessoa, o Hélder [denomina pelo seu nome gestual] sugeriu que seria melhor fazer uma formação em Liderança... Eu pensei “Liderança envolve várias áreas e talvez seja possível...” Concordei com ele e comecei a fazer contactos e ele [creio que se esteja a referir a Yeker Anderson] aceitou deslocar-se a Portugal e dar-nos formação envolvendo a Sociologia nas questões da Liderança... Falou e evidenciou muitos pontos que estavam de acordo com a minha perspetiva... Os outros participantes simplesmente acenavam com a cabeça [pondo a língua de fora] pois queriam era aproveitar a dormida, refeição e uma breve formação... Somente isso... Eu não! Eu queria era aprofundar os conhecimentos e, enquadrar as minhas perspetivas às dele, aumentando o meu conhecimento, a minha formação pessoal o que foi muito mas muito bom... Entretanto, depois de ele se ter ido embora, durante o meu dia-a-dia, era importante continuar a desenvolver-me nesse sentido... Foi uma aprendizagem muito mas muito positiva e um crescimento interior muito grande... As coisas que ele referiu estão de acordo com as premissas de uma Sociedade Moderna o que me surpreendia mais, mais e mais... Os meus colegas, por vezes, não estavam a dar importância ao que ele dizia e eu, por mais que enfatizasse a ideia dele, acabava por desistir, porque era perda de tempo. Para eles aquilo era um curso onde eles aprendiam, dormiam, comiam, aprendiam... Perderam tempo, mas ok!

Na prática, no meu dia-a-dia, que queria muito seguir Sociologia mas a licenciatura, nas Universidades daquele tempo, que ainda nem sequer tinham o sistema de Bolonha, implicavam muitos anos de estudo e eu não queria isso... Daí, integrei no Curso da APS [denominação abreviada de Associação Portuguesa de Surdos], aprendi e ensinei a crianças, relacionei-me com elas, eduquei-as e as coloquei perante problemas e situações que as permitissem estimular o pensamento e se desenvolvessem... Mas o que eu queria era mesmo Sociologia... A única forma era ingressar numa Universidade e tirar o curso. Entretanto inicia-se o processo de transição para o sistema de Bolonha, o número de anos dos diferentes cursos foram reduzidos e eu fiquei contente... Pensei que o sistema tinha integrado todos os cursos mas, na verdade, o que estava a acontecer era mais um processo de transição entre o sistema antigo e o sistema de Bolonha para que, em 2007, tudo fosse homogéneo... O sistema de Bolonha ingressou, por completo, apenas no ano de 2007... Antes disso, os cursos estavam em processo de transição, havia cursos onde faltava reajustar um ponto ou outro, cursos que ainda duravam anos, cursos que estavam a estudar formas de se fazerem equivalências e isso tudo...

Eu ia começar quando, surge o problema em Coimbra... Começaram a surgir problemas e mais problemas... Fizeram a alteração da lei e, então, percebi ser urgente contactar a Universidade Católica e propor cursos que permitissem turmas de Surdos e,

automaticamente, ingressei na mesma porque, sendo Formador de Língua Gestual Portuguesa, e trabalhando nessa área, ao tirar este curso, seria muito mais rápido e fácil concluir um curso superior nessa área. Pronto. Comecei a pensar no Mestrado... E pensei... “Continuar na área da Língua Gestual Portuguesa? [faz o gesto entre aspas] Terei garantias num futuro próximo ou não? [bufa] As pessoas que até agora me ensinaram nesta área, fizeram-no de uma forma, por vezes, descontextualizada... [bufa]” E então, no meio destas reflexões todas, decidi voltar ao que realmente queria: Sociologia. Ingressei e, durante as aulas, apercebi-me de algumas referências que o Anderson [denomina pelo seu nome gestual] tinha dito na formação... Entre alguns temas, lembrei-me muitas vezes daquilo que Anderson [denomina pelo seu nome gestual] tinha referido... Outro tema e, de novo, me lembrei de Anderson [denomina pelo seu nome gestual]... Uma vez coloquei o dedo no ar e questionei: “A visão da Sociologia, a nível europeu, é diferente da visão tida nos Estados Unidos da América?” e o professor [acena, afirmativamente, com a cabeça]... Segundo as palavras dele, nos Estados Unidos da América, a Sociologia é uma folha de papel em branco em que o sociólogo tem a responsabilidade de selecionar um tema e investiga-lo a fundo e depois fazer as suas reflexões críticas, encerrando-se assim o processo. Na Europa, a Sociologia abrange as áreas da Filosofia, da Ciência e muitas outras correntes, dando maior peso e obriga a integrar numa lógica em coerência com as diferentes correntes... Lá não... É mais leve. [encolhe os ombros] Para mim, a base teórica da Sociologia poderia dar ênfase à visão mais a nível europeu mas, na prática, na investigação, deveríamos ter uma postura mais semelhante à dos Estados Unidos da América. Quero conseguir as duas... [sorri]

JC: [apercebi-me desde logo que, para [S4], a escola não teve nenhuma figura de referência uma vez que não abordou a questão e direcionou o tema mais para o facto de Anderson ser a sua principal referência. No entanto considerei que também teve um papel importante no percurso escolar uma vez que despertou o interesse de [S4] para a área da Sociologia e permitiu-lhe prosseguir uma continuidade e progressão em termos académicos] Impressionante como, no teu discurso, falas de uma área que é similar à das Ciências da Educação e possivelmente poderemos fazer um estudo em conjunto. [sorri]

Encerramos, precisamente a dimensão da escola e vamos à dimensão mais ligada ao Associativismo e ao Movimento das Associações, um tema que tens vindo a falar e que já reparei estares muito inserido... Queres contar-nos quando e qual foi o teu primeiro contacto com uma Associação de Surdos?

[S4]: [sorri e olha para cima rapidamente, acenando, negativamente, com a cabeça] Pode parecer estranho mas... [acena, negativamente, a cabeça] Não me lembro que idade tinha quando entrei pela primeira vez numa associação assim como não me lembro quando comecei a exprimir os meus primeiros gestos em Língua Gestual. São duas coisas que

não... [coça o nariz] Entrei na Associação quando tinha... Não me lembro... Lembro só que passei a frequentar muito mais a associação na altura em que os meus pais se separaram. Com a separação, o meu pai ficou um pouco perdido e não sabia para onde levar os filhos... Antigamente havia poucos parques, onde as crianças pudessem brincar... Pouquíssimos. As salas de cinema eram muito distantes umas das outras... Agora estão todas concentradas num Centro Comercial mas antigamente havia salas de cinema espalhadas pela cidade e eram longe umas das outras... Ele levava-nos a uma sala de cinema, a hora já tinha passado e ficávamos ali sem fazer nada... Então restava-nos o quê? A associação... A primeira vez que lá entrei, recordo-me de ver as pessoas mais idosas que, um dia já as tinha visto e nunca mais voltei a ver, de uma senhora que já tinha ido a casa dos meus pais, que agora estava ali e que eu conhecia... Olhava para este, conhecia-o; para aquele e conhecia-o; para um outro e conhecia-o... O meu pai levava-me, constantemente, à associação até certa altura que era eu que lhe dizia: “Vamos aos Surdos?” e ele confirmava a nossa ida até à associação. Lá tinha tudo: cozinham, tinham bebidas... Podíamos comer lá, conversar e até mesmo, quando queríamos ir ao cinema, o meu pai geria o tempo de modo a que, almoçássemos, fôssemos ao cinema e voltássemos de novo para a associação. Eu queria que assim fosse e então fazíamos isso... As antigas instalações da APS [denominação abreviada de Associação Portuguesa de Surdos] estavam localizadas no centro de tudo, tendo em tudo em seu redor: cinema, restaurantes e uma série de locais aos quais poderíamos ir à vontade... É disso que eu me lembro... Lembro-me de entrar e começar a frequentar a associação a partir dos meus seis anos de idade, mas, ainda que não me recorde, as pessoas sempre me disseram que, antes, já lá ia... Possivelmente, andei por lá e não me lembro... Mais facilmente eles se lembram de mim que eu deles...

JC: Ainda que já tenhas respondido à nossa questão seguinte, gostaríamos que nos contasses um pouco mais como eram as tuas vivências na associação, o teu relacionamento com os sócios, considerando a idade que te recordas... Aos seis anos... Conta-nos como era...

[S4]: [faz beicinho com os lábios] Eu... Eu... [olha para o lado] Eu... Nessa idade, eu comecei a relacionar-me muito mais com os idosos... Relacionava-me com eles mas eu era quem falava menos... Eles é que falavam mais comigo, faziam afirmações e mais afirmações e eu simplesmente acenava, afirmativamente, com a cabeça... Eles falavam comigo... Perguntavam-me: “Percebes que estou a brincar contigo?” e continuavam... Sabia lá se eles estavam a ser irónicos ou não... Ficava muitas vezes confuso e lá lhes respondia, acenando sempre afirmativamente com a cabeça... “Vá lá, diz-me... Estava a brincar ou a falar a sério?”... Eu não sabia o que responder... “Então falei verdade ou mentira? Qual deles? Eu disse bem ou mal? Ou foi ele que disse bem ou mal? Qual de nós?”... E eu

sem saber o que dizer... “Acho que é ele que está certo!”... “Pá, diz-me que sou eu senão chateio-me contigo...” E eu ficava... Eles gostavam de me picar e permitiram que agora, hoje em dia, distinga o que está certo ou errado, assim como argumentar sobre algo... Outra situação era: “Por favor... Por favor... Vai buscar-me um copo com água.” E eu ficava a olhar para ele... Estás a mandar-me... A pedir-me para eu ir buscar um copo com água e eu vou traze-la, com as mãos todas a tremer... “Vá lá... Sê meu amigo...” E eu, quando me levantava para ir buscar ele dizia que estava a brincar... Fui enganado muitas vezes... A nossa relação era á base de provocações, brincadeiras... Também, muitas vezes, eu estava a conversar com um grupo e, de repente, ia para outro... Eu nunca tive dificuldades em ver e perceber tudo o que se passava ali... Só, quando por curiosidade, queria invadir o espaço da Direção, eles empurravam-me e fechavam-me a porta na cara. Eu, a princípio, senti-me assustado e até mesmo magoado, mas agora, lembrando-me disso, percebo que aquele local era privativo, era exclusivamente para eles... Eu naquela altura pensava que os espaços eram todos livres e levei com a porta na cara... Eles deviam dizer que ali era um local privado... Antigamente... Naquele tempo... As pessoas fechavam a porta e não davam satisfações a ninguém... “Os pais devem ter a responsabilidade de os puxar para dentro... Não podem estar aqui...” Quando que o ideal seria... “Olha, aqui é um local privado onde tu não podes estar...” Mas não... Fecharam-me a porta na cara e pronto... Ok!

A minha relação com os sócios era mais à base de observação... Eu observava e apercebia-me que, por um lado, as mulheres, na sua maioria, falavam e gestualizavam ao mesmo tempo... Percebia na mesma... Por outro lado, os alunos da Casa Pia, tinham uma Língua Gestual muito forte e era raro terem os lábios a mexerem-se... Tinham expressões muito bem definidas e era difícil, para mim, perceber se estavam a brincar, a falar a sério, a brincar... Ficava confuso... Estariam a brincar? Estariam chateados? Ficava com dúvidas... Mas nunca tive qualquer problema em relacionar-me com eles... [acena, negativamente, com a cabeça e faz beicinho com os lábios, olhando para o lado como quem tenta recordar-se de algo mais... Denota-se que estava um pouco cansado e como tal, parei o filme e perguntei-lhe se queria tomar algo, arejar ao que ele me disse *Queria terminar a entrevista... Terminar tudo para ficarmos mais aliviados...* Disse-lhe que, por vezes talvez fosse importante uma pausa para restabelecer as energias e depois voltávamos ao ponto em que ficamos... *Mais uma pergunta ou duas e depois fazemos um intervalo pode ser?*, disse sorrindo. Concordei e avancei com mais uma questão]

JC: Alguma vez assumiu cargos dentro da associação de Surdos?

[S4]: Para te ser sincero... Sincero mesmo... A primeira vez que comecei a trabalhar, ao cargo da Direção, tinha quinze anos de idade. Não era legal mas a Direção da APS [denominação abreviada de Associação Portuguesa de Surdos] fechou os olhos quanto a isso

e deixou-me trabalhar, aos quinze anos, como vogal do Departamento Cultural da APS [denominação abreviada de Associação Portuguesa de Surdos] sob a gestão do responsável pelo Departamento Cultural que era o Carlos Martins [denomina o seu nome gestual]... Eu trabalhava sob a supervisão dele... Muitas vezes, nas reuniões, eles discutiam uns com os outros, escreviam no quadro, acusavam-se uns aos outros e eu ficava todo o tempo, a olhar para um lado, para o outro e a tentar seguir o fio da conversa, sempre calado. Nisto viravam-se para mim e diziam: “Marca na tua agenda que tu amanhã serás o responsável... És tu! E tens de vir aqui...” e eu respondia “Eu vou ser o responsável amanhã? Sou eu? Está bem, está bem...” Nisto, no dia seguinte, tocaram à campainha [evidencia o toque da campainha através de sinalização luminosa], eu abri a porta e eram ouvintes... Eles começaram a falar comigo e eu disse-lhe que não ouvia e, ainda assim, não percebendo nada do que eles diziam, disse-lhes para entrar e bati com a porta... Fui com eles ao bar e disse que queriam uma bebida... Os Surdos olharam para eles... “São ouvintes? Não podem estar aqui...” E mandaram-nos embora... Começaram a dizer que eu não poderia fazer isso, que tinha de chamar o responsável e acusaram-me de muitas coisas erradas que fiz... Senti-me magoado mas depois passou... Pronto. A primeira vez que ingressei nos corpos sociais, foi com quinze anos, como vogal do Departamento Cultural... [coça a cabeça] Depois... Depois passei para... Queres que te diga todos os cargos por onde passei?

JC: Sim, sim... Por favor.

[S4]: Ah! Ok... Passei para... [faz uma pausa tentando lembrar-se] Ah! Aos quinze anos, trabalhei, trabalhei, trabalhei... Numa festa de Carnaval que durou toda a noite, o responsável do Departamento Cultural, saiu... Foi-se embora. E eu, sozinho, tentei gerir tudo durante toda a noite e, no fim da festa, limpei tudo, lavei a louça... Alguns colegas ajudaram-me... Lavei tudo, apaguei as luzes e, quando cheguei a casa estava morto... Passei uma noite em claro e estava de rastos... Mas, por outro lado, gostei do que fiz... Percebi que era possível limpar e arrumar tudo, sozinho, no final de uma festa... Os outros diziam sempre o pior eram as limpezas, que nos deixavam de rastos, com dores nas costas mas, para mim, era possível... Bastava ganhar o hábito...

Quando houve eleições para um novo presidente e foi o Hélder [denomina pelo seu nome gestual] foi eleito o novo presidente, ele quis mudar tudo e tornar os todos os Departamentos autónomos... Isso gerou alguma confusão e chegou a haver confrontos... Os idosos, os jovens começaram a chocar-se e houve grandes confusões a pontos da associação perder sócios... Não se perderam sócios--- as pessoas começaram a dividir-se em grupos, irem-se embora por estarem zangadas umas com as outras... Nas Assembleias Gerais haviam discussões acesas, confrontos e foi tudo uma grande confusão. O Hélder [denomina pelo seu nome gestual] não queria que os Departamentos

fizessem parte do trabalho da associação. Queria que eles saíssem, criassem uma associação autónoma...que saíssem... “Ok... Mas iam para onde? Como iriam fazer as festas? Organizar concurso de Miss? Fazer concursos de bolos?”... Estas e outras questões eram colocadas pelos sócios ao Hélder [denomina pelo seu nome gestual], sendo que tanto o questionaram que ele acabou por ceder. O Hélder [denomina pelo seu nome gestual] queria... A filosofia do Hélder [denomina pelo seu nome gestual], perante a APS [denominação abreviada de Associação Portuguesa de Surdos] era assumi-la como uma entidade política... Para ele os eventos culturais, recreativos, o convívio deveriam ser excluídos mas isso trouxe grandes confusões e tentou-se chamá-lo a atenção várias vezes e ele acabou por ceder... O que lhe aconselharam é que, poder-se-iam criar associações autónomas mas, pelo menos, cediam-lhe, provisoriamente, o espaço. Daí se criou o Grupo Desportivo de Surdos de Lisboa, GDSL; o CCSL, Centro Cultural de Surdos de Lisboa e o CJS [denominação abreviada de Centro de Jovens Surdos], Centro de Jovens Surdos. O Grupo desportivo começou a desenvolver as atividades mas, pouco tempo depois, descaiu... Não funcionou e extinguiu-se. O CCSL também descaiu e o único, dos três, que sobreviveu e desenvolveu os seus trabalhos, foi o CJS [denominação abreviada de Centro de Jovens Surdos]. Então o Hélder [denomina pelo seu nome gestual] começou a ver as coisas como elas andavam e chamou o Paulo Formiga [denomina pelo seu nome gestual] ou o Luís Filipe Alcobia [denomina pelo seu nome gestual]... Chamou-os, mas os Surdos que tinham mais capacidade chamaram-no a atenção e disseram que o melhor era escolher o [S4] [denomina pelo seu nome gestual]... “O [S4] [denomina pelo seu nome gestual] trabalha aqui há alguns anos e tu vais escolher outros?”, disseram. Mas o Hélder [denomina pelo seu nome gestual] não queria saber. Queria chamar pessoas diferentes, com novas mentalidades que proporcionassem novas experiências, mas isso gerou um grande conflito entre ele e os associados... Os associados apontavam só para mim... “O [S4].” [denomina pelo seu nome gestual] Entretanto, eu cheguei à Associação e eles perguntaram-me “Queres trabalhar na área dos jovens?” E eu, duvidoso: “Jovens?” Para mim era-me indiferente... Eu trabalhava em tudo na Associação... Enfeitava o espaço, colocava fitas no teto, realizava programas culturais e fazia de tudo um pouco... Eles, ao perguntar isso, queriam que eu me focalizasse só na faixa mais jovem... “Ok. É-me indiferente... Aceito.” Eles, vendo a minha atitude, reforçaram ainda mais... “Vês? Ele pode trabalhar nisso...” Os sócios que lá estavam presentes, concordaram e o Hélder [denomina pelo seu nome gestual] ficou carrancudo, mas acabou por aceitar e por me deixar trabalhar.

Eu, naquela altura, tinha uma visão acerca da importancia de se debater temáticas sobre a droga, os conflitos de género, racismo, e isso adequava aos Jovens. De tal modo que, alinhei no desafio e segui em frente. Também pensei em fazer Acampamentos e foi

assim que comecei o meu trabalho. Assumi a responsabilidade de trabalhar no CJS [denominação abreviada de Centro de Jovens Surdos]... Não! Na altura, o CJS [denominação abreviada de Centro de Jovens Surdos] tinha outro nome... Era o Departamento de Juventude da APS [denominação abreviada de Associação Portuguesa de Surdos] Trabalhávamos todos em conjunto e, entretanto, foi agendada uma reunião com o IPJ [denominação abreviada de Instituto Português da Juventude]... Agora o nome é IPDJ [denominação abreviada de Instituto Português do Desporto e da Juventude], mas antigamente era IPJ [denominação abreviada de Instituto Português da Juventude]... Eles informaram-nos que não nos poderiam apoiar financeiramente. Só o fariam se fôssemos uma Associação independente. “Uma Associação independente...?” Naquela altura, isso era novidade para mim... “Uma Associação independente?” Não tinha percebido muito bem... Fomos embora e, pelo caminho, perguntamos à intérprete de Língua Gestual Portuguesa: “O que é uma Associação independente?” e ela informou-nos que era uma instituição que trabalhava sozinha, que tinha estatutos, que fazia tudo de modo autónomo... Para mim, continuava a não fazer sentido... Chegamos à APS [denominação abreviada de Associação Portuguesa de Surdos] e questionamos ao Hélder. Ele, quando viu que não poderíamos ter apoios, que tínhamos uma série de limitações, disse-nos que tínhamos de nos desligar da APS [denominação abreviada de Associação Portuguesa de Surdos], criar um nome, escrever os seus próprios estatutos e uma série de burocracias. Eu questionava: “Mas... duas associações num mesmo espaço?” Para o Hélder estava tudo bem... Cediam-nos uma pequenina sala, um pequeno espaço para trabalharmos e estava tudo bem... Alegava sempre “É melhor serem independentes... Terem o vosso próprio apoio financeiro.” Eu pensei, pensei, pensei e acabei por aceitar... Não sabia como fazer os estatutos... Sabia lá o que eram os estatutos, os objetivos, os nomes a serem colocados... Estava mesmo aflito... De tal modo que fui, novamente ao IPJ [denominação abreviada de Instituto Português da Juventude], e pedi uma ficha-modelo para a realização dos estatutos. Eles lá me deram, eu li com atenção e avancei para a prática...

JC: Parece-me então que o Hélder [denomino pelo seu nome gestual], enquanto Presidente da APS [denominação abreviada de Associação Portuguesa de Surdos], aceitou bem a vossa saída, apoiou...

[S4]: O Hélder [denomina pelo seu nome gestual] tinha uma filosofia muito direcionada para a Política, que permitisse elevar a APS [denominação abreviada de Associação Portuguesa de Surdos] sendo que as atividades, o lazer e o convívio deveriam ser à parte, mas é claro que já se esperava conflito e confrontos entre ele e os sócios... De tanto chocarem, acabou por se criar duas vertentes de trabalho: uma vinculada à política, ao trabalho interno, à aprovação de leis e coisas desse género; e outra direcionada para o convívio que ficava sob a inteira responsabilidade e gestão por parte dos sócios. O problema é

que começou-se a gerar confusões e desentendimentos porque os sócios estavam habituados a que a Direção fizesse tudo na gestão e organização de atividades para eles. Como o Hélder [denomina pelo seu nome gestual] largou essa possibilidade, eles acabaram por se sentir desorientados e, então, para resolver isso, foram buscar os jovens do CJS [denominação abreviada de Centro de Jovens Surdos] que começaram a gerir as atividades para eles. Nós, aceitando, lá nos integramos e começamos a gerir o que por um lado foi bom, pois começamos a ter muito lucro no Bar. O Hélder [denomina pelo seu nome gestual] tinha-nos dito que todo o lucro do Bar seria para a CJS [denominação abreviada de Centro de Jovens Surdos] e, nós, aproveitando isso, fomos lucrando e conseguimos muito dinheiro para a CJS [denominação abreviada de Centro de Jovens Surdos]. Foi isso que nos salvou... Era como se, em vez de receber o dinheiro do Governo, recebêssemos do lucro que fazíamos no Bar. Lucramos... lucramos... lucramos... muito... A APS [denominação abreviada de Associação Portuguesa de Surdos] gastava na compra das bebidas, fiambre, queijo e nós lucrávamos... Nisto começaram a surgir problemas... Os sócios chatearam-se... Irritaram-se e fizeram queixa à Direção, acusando-nos... A Direção vinha dar-nos conhecimento da queixa e pediam-nos o dinheiro de volta... E começou a gerar-se nova confusão... Então decidiu-se que os lucros do Bar iam diretamente para a contabilidade, fazia-se a verificação de tudo e, no final, dava-se o dinheiro à CJS [denominação abreviada de Centro de Jovens Surdos]. Entretanto a APS [denominação abreviada de Associação Portuguesa de Surdos] que lucrávamos bem e, psicologicamente afetados pelo valor, metiam o dinheiro no seu cofre e nós ficávamos sem nada... Discutimos várias vezes por causa disso, sem chegar a resolver mas isso não interessa... [pausa]

Sempre que conseguíamos um projeto... Conseguíamos outro projeto, era-nos solicitado o número de contribuinte e tínhamos de estar sempre a pedir autorização à APS [denominação abreviada de Associação Portuguesa de Surdos]... O Hélder [denomina pelo seu nome gestual] dizia-nos sempre para avançarmos, para fazermos sozinhos e nós... “Fazemos? Fazemos nós...?” Lá íamos elaborando, remetendo e fomos conseguindo um financiamento, outro, outro, outro até nos tornarmos independentes. Eu tinha em mente fazer acampamentos de jovens, encontros europeus e queria sempre saber como fazer... como... como... Então trabalhei para isso. Realizei um primeiro acampamento, num local; um primeiro seminário, num outro local; uma outra atividade noutra e isso proporcionou a que houvesse um alargamento de atividades e uma divulgação maior do nosso trabalho... Naquele tempo... O meu tempo na CJS [denominação abreviada de Centro de Jovens Surdos] foi rápido. Trabalhava sempre e nunca me cansava, nunca ficava irritado, zangado... Nada, nada, nada. Agora, quando olho para trás... Eu fiz isso? Eu não me lembro de ter trabalhado assim... É muita coisa... Se fosse agora, nem fazia metade... Eram outros tempos... Tinha tempo disponível e entreguei a minha vida, a cem por cento, à

associação o que fez com que tirasse a carta de condução mais tarde, fizesse a licenciatura mais tarde, e muitas outras coisas na vida que acabei por atrasar por me ter dedicado muito à associação... Mas não interessa...

Eles, ao verem o nosso trabalho a progredir cada vez mais, aquando a implementação da Comissão de Reconhecimento da Língua Gestual Portuguesa, ao debaterem entre si, necessitavam de uma opinião por parte dos jovens e então chamaram a CJS [denominação abreviada de Centro de Jovens Surdos] para fazer parte e nós fomos... Outra atividade em que era necessária a nossa presença, chamavam-nos e nós íamos... E, ao puxarem a CJS [denominação abreviada de Centro de Jovens Surdos] para representar em vários lugares e dentro de vários projetos e ao aceitarmos integrar neles, fez com que eu tivesse a oportunidade de todos me conhecerem, de me relacionar e criar laços com várias pessoas e, hoje, que a CJS [denominação abreviada de Centro de Jovens Surdos] já fechou e já está extinta, todos se lembram do meu nome... O meu nome está presente em todos por causa da CJS [denominação abreviada de Centro de Jovens Surdos]... da CJS [denominação abreviada de Centro de Jovens Surdos]... Se a CJS [denominação abreviada de Centro de Jovens Surdos] não existisse eu faria apenas parte de um pequeno departamento da associação... Foi tudo por causa do Hélder [denomina pelo seu nome gestual] que não quis que estivéssemos lá, que quis que saíssemos para que ele, Hélder [denomina pelo seu nome gestual] trabalhasse, única e exclusivamente, em nome da APS [denominação abreviada de Associação Portuguesa de Surdos]. Tudo o que não era APS [denominação abreviada de Associação Portuguesa de Surdos], deveria sair para evitar perdas de tempo... “Saíam, saíam, saíam...” E nós, independentes, acabamos por nos desenrascar sozinhos... Apesar de sermos independentes, a APS [denominação abreviada de Associação Portuguesa de Surdos] cedeu-nos um pequeno espaço, ao fundo que, apesar de pequenino, servia para colocarmos umas mesas, cadeiras, escrevermos, reunir-nos, fazermos reuniões... Servia muito bem... Agora dizem que era apertado e eu fico a pensar... “Possivelmente andam a ficar gordos!” [expressão sarcástica] Servia perfeitamente para trabalharmos... Entretanto... Um dia, a Câmara Municipal de Lisboa, através do projeto... Ouviste falar do FOCUS... Um projeto que tinha como objetivo oferecer casas às instituições. A Câmara lembrou-se dos Surdos e chamou-nos para uma reunião para saber e conhecer as nossas necessidades, saber se precisávamos de alguma coisa... A APS [denominação abreviada de Associação Portuguesa de Surdos]... Naquela altura, eu estava dentro e acompanhei-os... Foi a APS [denominação abreviada de Associação Portuguesa de Surdos] e o CJS [denominação abreviada de Centro de Jovens Surdos] à dita reunião com a Câmara. [coça o nariz] Dessa reunião, depois de conversarmos e expormos a nossa necessidade de querermos uma casa que tivesse dois ou três andares para que pudéssemos incluir e englobar no mesmo edifício o

Desporto, os Jovens e a Cultura e a Câmara, perante isso disse que só tinha disponíveis dois ou três espaços com duas ou três divisões... O Hélder [denomina pelo seu nome gestual] sabia calcular este tipo de dimensões, enquanto, a mim, passava-me ao lado... O Hélder [denomina pelo seu nome gestual] achou um pouco pequeno... “Ok, ok e vou pensar... Vou reunir com a Direção e chegar a um acordo...”

Depois perguntou-me “O que achas do espaço? Das dimensões?” E eu disse-lhe que não sabia bem... Ele incentivou-me... “Poderá ficar para o CJS [denominação abreviada de Centro de Jovens Surdos]... Seria bom para vocês saírem...” Isto porque os seniores estavam constantemente chateados por os jovens fazerem muitas atividades, divertirem-se, argumentarem e eles ficavam irritados com isso... E então o Hélder [denomina pelo seu nome gestual] achava que o melhor era nós sairmos, os jovens saírem... “Sairmos? Mas eu prefiro que continuemos na APS [denominação abreviada de Associação Portuguesa de Surdos], independentemente dos conflitos na relação com os seniores porque é uma coisa que passa... Eles ficavam irritados, tal como os avós se chateiam com os netos, ralham com eles e depois dão-lhes beijinhos e abraços...” Mas o Hélder [denomina pelo seu nome gestual] insistia que o melhor era separar-nos, alegando que os velhos poderiam influenciar os jovens com mentalidades antiquadas e fazer com que continuasse a haver as mesmas tradições... Para ele, era importante, afastar-nos e criar uma nova visão, novas ideias... O Hélder [denomina pelo seu nome gestual]... A opinião... O Hélder [denomina pelo seu nome gestual]... A opinião do Hélder [denomina pelo seu nome gestual] era diferente da minha mas eu acabei por aceitar e, na prática, não correu nada bem... Eu preferia que tivéssemos mantido e posto em prática a minha ideia mas pronto... São opiniões contraditórias... [faz uma pausa para coçar o olho direito]

Fora então decidido que iríamos mudar... Ok! O Hélder [denomina pelo seu nome gestual] falou a Direção e propôs que o convívio mudasse também para lá... Os sócios da APS [denominação abreviada de Associação Portuguesa de Surdos] recusaram e bateram o pé, com toda a força... Entretanto, o Hélder [denomina pelo seu nome gestual] lembrou-se e ofereceu esse espaço para a Liga Portuguesa de Desportos para Surdos. [faz uma pausa e coça, novamente, o olho direito]

Quem estava na presidência da Liga Portuguesa de Desportos para Surdos era o João Paulo [denomina pelo seu nome gestual] enquanto eu estava à frente da CJS [denominação abreviada de Centro de Jovens Surdos]. Juntos, eu e ele, fomos ver o espaço... Era espaçoso... Era um espaço [faz o gesto entre aspas] nu... Vazio... [faz uma pausa e coça, novamente, o olho direito] Vimos e aceitamos assinar o contrato de posse... Eu, ainda que fosse assinar, algo dentro de mim, me dizia que não estava a proceder bem... Sentia-me incomodado... “Vão-nos oferecer uma casa? Teremos de gerir tudo e será a dobrar... Pagar luz, água...”, pensava eu! [faz uma pausa e coça, novamente, o olho direito] “Será que

os jovens vêm ou não vem?” A zona era um pouco difícil em termos de transportes públicos... Eu sentia que algo não iria correr bem... Se, eventualmente, ninguém aparecesse, eu ficava ali sozinho... Preferia mil vezes ficar na APS [denominação abreviada de Associação Portuguesa de Surdos]... Mas ok! Entretanto, as cláusulas que contemplavam o contrato por mim assinado, tinham algumas lacunas e tiveram de alterar o mesmo, sendo que teríamos de assinar novo contrato... Não sei o que constava no documento porque eu, nessa mesma altura, uma altura em que estavam em campanha eleitoral, anunciei que não iria candidatar-me... O Hélder [denomina pelo seu nome gestual], ao saber disso e aflito por causa do contrato, pediu a uma das candidatas de uma das listas, a Alda Padeiro [denomina pelo seu nome gestual] para assinar e a mesma fê-lo. O Hélder [denomina pelo seu nome gestual] sabia que ela ia ganhar as eleições e seria a próxima presidente da CJS [denominação abreviada de Centro de Jovens Surdos]... Mas, naquela altura, a presidente não era a Alda [denomina pelo seu nome gestual] era eu e ela avançou com a assinatura dela... Apesar de não ser legal, por um lado, eu tive sorte porque houve alguns problemas que surgiram associados ao contrato e chamaram-na a ela e não a mim... Mas isso não interessa... Não interessa... Não é importante... Competir... Mas não está correto o modo desrespeitaram as regras e colocaram uma outra pessoa à minha frente, quando era eu o Presidente... No entanto, face aos problemas, eu fiquei limpo e ela prejudicada... Não é? Pronto.

Para mim, a independência [acena, negativamente, a cabeça] Tudo bem ser importante ter um nome diferente mas poderíamos partilhar o mesmo espaço... Os Surdos são uma minoria e, ao dividi-los, tornamos ainda mais pequeninos do que aquilo que já são... Não está correto e preferia que nos tivéssemos mantido dentro...

Eu, dentro dos corpos sociais, fui vogal de departamento...de vez em quando apoiava no desporto... Depois transitei para vogal da Direção da APS [denominação abreviada de Associação Portuguesa de Surdos], depois fui vice-presidente, cargo que mantive... Estive junto do presidente João Alberto [denomina pelo seu nome gestual], enquanto vice-presidente, durante o seu mandato... Depois fui para a Assembleia Geral, cargo que exerci vezes sem conta... Estive na Assembleia Geral porque tinha um bom relacionamento com os sócios... Tinha uma boa postura... Eles olhavam para mim com respeito... Pedia aos Surdos para não falarem e aguardarem pela sua vez, ao que eles aceitavam... Relacionava-me com todos... Em situação de debate, eu tentava resolver e mediar, dando uma conclusão final, dizendo quem teria razão esperando que eles aceitassem... Tinha um bom relacionamento com os sócios e por isso fiquei neste cargo, muitas vezes... Agora, desci e voltei para o cargo de vice-presidente sob a presidência do Jorge [denomina pelo seu nome gestual] [faz beicinho com os lábios e olha para cima, pensando no que poderá dizer mais...] Não houve nada mais a não ser participação a nível

internacional e agora sou secretário-geral da Federação [coça o olho direito]...em representação [coça o olho direito]...em representação da APS [denominação abreviada de Associação Portuguesa de Surdos].

JC: Então dedicou muito do seu tempo à APS [denominação abreviada de Associação Portuguesa de Surdos]?

[S4]: Nem por isso porque a maior parte do meu tempo, grande parte do meu enfoque, foi dedicado ao CJS [denominação abreviada de Centro de Jovens Surdos] [acena, afirmativamente, com a cabeça] Antes disso, exerci cargos em tempos curtos, curtos, curtos, curtos... Fiz um trabalho leve... No CJS [denominação abreviada de Centro de Jovens Surdos] tive um grande tempo de concentração. Elaborei projetos, escrevi-os, fiz orçamentos... Quando recebíamos financiamento, eu não sabia como e onde gastar esse dinheiro... “Quem seria o responsável? Pagávamos a quem?”... Tínhamos reuniões com várias pessoas... Estávamos à nossa inteira responsabilidade e fazíamos tudo.

Por um lado, a APS [denominação abreviada de Associação Portuguesa de Surdos] apoiava-nos com material de escritório, recursos...Prrr... Tivemos muito apoio por parte da APS [denominação abreviada de Associação Portuguesa de Surdos]

Quando eu deixei a CJS [denominação abreviada de Centro de Jovens Surdos] e integrei na Direção da APS [denominação abreviada de Associação Portuguesa de Surdos] mexia muito pouco na papelada deles... Quem mexia neles eram as pessoas que estavam ao serviço, as que estavam lá constantemente... Eu só lá ia de vez em quando... Ia a uma reunião, dizia o sim ou o não, e com tudo aprovado, no final, ia-me embora... Não era muito de mexer... Eles já tinham esse hábito de o fazer e eu não era ninguém para chegar lá e mudar esses hábitos. Simplesmente respeito, faço uma breve vistoria... “Desculpe, posso tirar uma fotocópia?” e eles “Claro, força!” e eu lá ia... Nunca me embrenhei e sempre quis ficar de fora...

Enquanto secretário da Federação, dentro da equipa em que estou inserido, todos temos quase a mesma idade, sendo que o mais novo de todos é o Pedro [denomina pelo seu nome gestual] e é o nosso presidente, o que é muito bom... Antes disso, foram inúmeras as vezes que a Federação me convidou para integrar nos corpos sociais antigos mas eu sempre recusei...recusei...recusei... As pessoas que faziam parte da Federação... [expressão de descontentamento] nunca fizeram parte do mundo dos Surdos e não agiam em função de nós... Havia imensos conflitos, jogos sujos, falavam mal nas costas uns dos outros, enviavam mensagens escritas corruptas e a pressionar este ou aquele para fazer o que queriam... Eu não queria... Não via futuro naquele ambiente e sempre me mantive fora disso... A Federação continuou sempre com o mesmo presidente, durante vários mandatos até, no seu último mandato, eu passei-me e fiz uma manifestação... Não foi bem manifestação... Foi mais confrontar-lhes e chamar-lhes a atenção para o que

estavam a fazer... Entretanto, ainda que tenham ganho as eleições, a Direção, um ano e meio depois, caiu e tentaram fazer uma nova lista, à qual fui convidado e que já fazia sentido para mim... Antes, as Direções anteriores da Federação, nunca chamaram a APS [denominação abreviada de Associação Portuguesa de Surdos] para fazer parte de nada... Na altura a APS [denominação abreviada de Associação Portuguesa de Surdos] chocava muito com a Federação e eles, relutantes, acabaram por se afastarem e nunca convidaram-na a fazer parte... Chocavam muito... Para eles a APS [denominação abreviada de Associação Portuguesa de Surdos] tinha ideias muito radicais, tinha uma filosofia muito radical e entravam em conflito... Quando eles se foram embora e me foi permitido integrar na Federação, acabamos por mudar essa mentalidade... A mentalidade da Federação e a mentalidade da APS [denominação abreviada de Associação Portuguesa de Surdos], permitindo e possibilitando a relação entre ambas... Entretanto, uma outra associação filiada, mudou os seus ideais e voltou a fazer resistência perante a Federação, coisa que vamos tentar resolver...

Dentro da Federação, a pessoa que trabalha mais é o Pedro [denomina o seu nome gestual]... Ele está sempre a trabalhar e eu, creio ser o segundo... [encolhe os ombros] Acho eu... Devo ser o segundo... [encolhe os ombros] O meu trabalho é, na prática, em torno de papéis e mais papéis para escrever, escrever, escrever... Eu já tinha dito que não me importava de ser vice-presidente, vogal... Mas ele disse logo que não, que me queria num cargo diferente de vogal... Parece que todos têm um trauma quanto ao lugar de vogal, como se o conceito desse, automaticamente, um lugar inferior aos outros... É um trauma que eles têm porque, para mim, não tem esse sentido... Eu não me importo que cargo assumir e, convidando-me para secretário, eu aceitei... É um registo escrito da Língua Portuguesa que, treinando todos os dias, escrevendo, escrevendo, escrevendo... [encolhe os ombros] A minha escrita pode não ser clara mas está sempre associada ao que eu vejo... Enquanto a maioria dos ouvintes escreve “Foi tudo aprovado, com unanimidade... A maioria aprovou” e deixa textos curtos, curtos, curtos que não permitem sequer recordar o que fora realmente dito em reunião. Eu, normalmente registo sempre o que um disse, o que o outro contrapôs, para que as pessoas, ao lerem, relembrem daquilo que foi tratado na reunião. Quando todos já souberem claramente os assuntos, aí sim, poderei reduzir a ata e já estou a ponderar em alterar o formato de escrita da ata... Alterar um pouco... E pronto... É esse o meu trabalho! As minhas atas são sempre um relato visual... A língua portuguesa com formato visual... Deve ser inédito! [sorri]

JC: Dentro dos seus relatos, denota-se uma grande vivência dentro dos corpos sociais quer da APS [denominação abreviada de Associação Portuguesa de Surdos], do CJS [denominação abreviada de Centro de Jovens Surdos] e da Federação... Poderás contar-nos quais foram as tuas principais tomadas de decisão ao longo deste percurso?

[S4]: Em primeiro lugar... [pausa] A pessoa que mais me pressionou para tomar decisões foi o Hélder [denomina pelo seu nome gestual] Ele nunca se preocupava com o assunto e estava sempre a dizer para nós avançarmos, avançarmos mas, por vezes, eu achava que não dava... Mas ele insistia que dava, dava... Apesar de eu não acreditar muito, ele acabava por ser otimista e, com o desenrolar do tempo, apercebia-me que ele tinha razão. Tínhamos conseguido. Comecei a perceber melhor... Numa próxima, tornava-me eu mais otimista e pensava que dava, dava, dava mas afinal não resultou... Uma outra ocasião, ele dizia que não era possível e eu, ainda assim desobedecei-lhe e acabei por conseguir... Eramos contraditórios... Pronto. [pausa] Houve ocasiões que, sobre certos assuntos, eu arrisquei, arrisquei, arrisquei, mas também houve situações em que não o fiz e precisei mesmo de recorrer a uma outra opinião... Mas houve mesmo decisões que tomei e que foram arriscadas... Por exemplo: Quando fui a França, a um Acampamento Europeu, durante a Assembleia eles questionaram quem seria o próximo país a assumir a organização do Acampamento e eu, do nada, levantei o braço... Não tinha combinado nada com os meus colegas mas, ainda assim, levantei o braço... Eu só pensava... “Será que dá para organizar em Portugal? Ou não dá...? Teremos dinheiro ou não...?” Mas, não quis saber e arrisquei. Se eu não tivesse levantado o braço, era certo que os outros países não se ofereciam para assumir a organização do Acampamento. Quando eu levantei o braço, logo a seguir a Espanha também o fez... Mas eu mantive a minha candidatura, em força porque a Espanha alegava que tinha levantado o braço para o caso de Portugal não conseguir avançar e ser a segunda opção... Dois países vizinhos e eles ali a rebaixarem-me... [expressão de revolta e desagrado] O meu objetivo passou logo por conseguir o Acampamento, para os calar...

O Acampamento teve lugar em Portimão. Decidi organizar lá por ser um local de forte turismo, com piscina e que nos permitia fazer um ótimo programa... Tivemos o apoio incondicional do Governo, do INR e de várias entidades que nos permitiram conseguir avançar com a execução do Acampamento... No final, quando todos partiram para os seus países... Os jovens... Os nossos jovens portugueses, choraram, choraram... “Queria que vocês cá ficassem... Fiquem... Fiquem...” enquanto os jovens que partiam para os seus países sentiram-se muito bem com o nosso país, o nosso clima, as nossas refeições e tudo mais...

Os jovens de Portugal reagiram assim porque nunca tinham visto jovens de outros países e, quando eles se foram embora, sentiram-se tristes, agoniados e choraram... Pronto. É normal.

Foi aqui, foi nessa altura que a EUDY [denominação abreviada de European Union of the Deaf Youth] sobreviveu e desenvolveu-se mais e melhor, graças ao Acampamento que se realizou em Portimão. Eles, infelizmente, esqueceram-se mas... Sobreviveram no sentido

de terem tido um arranque para continuarem a trabalhar uma vez que até a essa altura, estavam a sofrer altos e baixos e, cá, definiu-se tudo para poderem continuar a trabalhar... Foi em Portimão... Portugal deverá sentir-se orgulhoso por isso...

Durante o meu trabalho, tomei várias decisões arriscadas, sim... [acena, afirmativamente, com a cabeça], mas também houve situações que, mesmo vendo que não era possível, lá fui tentando e... [pausa] Dentro da minha experiência e ao longo do meu trabalho, já quase na reta final, arrisquei-me numa decisão que deu para o torto... Foi uma decisão errada... Uma... Mas que fica marcada na minha experiência... Foi um evento de Teatro... Um Teatro Internacional que iria realizar-se aqui e que estava a ser preparado ao longo de dois anos... O nome do evento era [faz os gestos entre aspas] Mostra de Teatro... [acena, negativamente, com a cabeça] Mostra Internacional de Teatro de Jovens Surdos... Estivemos a preparar o evento durante dois anos e chegamos a convidar um grupo de artistas de teatro da Arábia Saudita e da África. Para os grupos de teatro da Europa, o contacto era mais fácil e acessível mas para estes dois grupos teria de ser por Fax e demorava imensos dias a chegar... Enviávamos cartas e eles demoravam muitos dias a recebê-las...

Entretanto, quando nos deram o sim, agendamos a data e aguardamos pela vinda deles... Mal chegaram, quiseram ir logo dormir e nós lá os levamos para o Hotel. Eles entraram, fecharam as portas e nós, enquanto eles dormiam, fomos fazer os preparativos finais para o evento... Enquanto o fazíamos, eles lá no Hotel combinaram tudo entre eles e prepararam uma forma de fugirem todos... Fugiram... Fugiram... [pausa] Eu, quando cheguei ao Hotel, vi os quartos vazios, sem malas e comecei a questionar-me para onde é que eles teriam ido... Comecei a procurar por eles no Hotel, chamei a Polícia e a Polícia, quando começou a fazer o registar as nossas declarações, disse: “Desculpa lá mas os africanos vêm cá, sempre com a intenção de fugirem de lá... Dormem, comem, bebem e vão trabalhar... E mais nada...” Eu fiquei... Pensava cá para mim... “Como iria resolver? Tínhamos um evento de teatro... Tínhamos registada a participação dos grupos no programa... Fizemos o convite ao Governo, aos Responsáveis da Câmara Municipal, a várias Empresas e estávamos a contar com eles...”

Chegados ao dia do evento, tivemos pessoas que nos vieram ver... O número de inscritos para assistir ao evento eram dez... [pausa] O auditório que nos cederam tinha lugares para quinhentas pessoas... [pausa] No dia do evento, estava vazio e só a fila da frente estava preenchida com apenas dez pessoas... Vieram um ou dois representantes da Câmara que, ao verem aquilo... “O grupo de teatro fugiu...” Eu não sabia o que fazer e o que dizer... Isto foi... Negativo! Eu falhei! [expressão firme]

A Câmara, depois do evento, chamou-nos para uma reunião e deu-nos sermões, sermões e mais sermões mas deixaram-nos ficar com o dinheiro alegando que poderia

ajudar a fazer um melhor trabalho, que tínhamos trabalhado e não prevíamos a fuga dos grupos de teatro, que tínhamos divulgado o evento mas teve a adesão de poucas pessoas, chamaram-nos a atenção por ser numa altura muito próxima do Natal e, dentro de um conjunto de justificações, acabaram por nos deixar ficar com o dinheiro. Chamaram-nos a atenção e eu admiti que errei... [acena, afirmativamente, a cabeça] Foi a partir daí que eu comecei a largar as coisas e a não ter vontade de continuar mais... Só queria que chegasse a altura das eleições para largar tudo e ir-me embora... Foi essa a última atividade a que me dediquei e, sobre a qual perdi a vontade de trabalhar... Tive tanto trabalho e afinal deu tudo para o torto... Tive uma avaliação muito negativa, sem qualquer ponto positivo... Tivemos pouco lucro... Gastamos imenso material e foi tudo por água abaixo... [acena, negativamente, com a cabeça] Eu não podia continuar mais... Estava completamente bloqueado e só queria terminar o meu mandato para largar tudo e ir embora... Foi isso que aconteceu... [pausa]

Qual foi mesmo a pergunta que me fizeste? [franziu as sobrancelhas]

JC: Perguntei quais foram as tuas principais decisões...

[S4]: Essa foi uma das minhas últimas decisões... Sair nas próximas eleições... Isto porque o evento foi muito negativo para mim e não havia hipótese... Só queria largar e terminar o meu tempo... Eu decidi sair... Saí e dediquei-me à APS [denominação abreviada de Associação Portuguesa de Surdos], não querendo saber mais do que se passaria lá... Entretanto a Alda [denomina pelo seu nome gestual] ingressou e por aí fora...

[NOTA DE TERRENO] Fizemos uma breve pausa... [S4] escrevia mensagens escritas enquanto eu me levantava da cadeira e descarregava os vídeos do meu cartão memória para o portátil Toshiba. Vendo que durava cerca de 10 minutos, fui à casa de banho e, quando regresssei [S4] continuava a escrever mensagens escritas, desta vez em pé e observando as ruas e casas da cidade do Porto, uma vista que o Hoste proporcionava aos seus residentes... Findo o descarregamento, disse-lhe que, quando quisesse poderíamos retomar e ele pediu-me mais uns minutinhos... Concordando com ele, aguardei e aproveitei para criar uma pasta no Ambiente de Trabalho e descarregar todo o trabalho já realizado, sobretudo a transcrição dos seus primeiros vídeos...

Vamos à desforra final? Gostaria que fosse mais rápido pois estou cansado da viagem e queria deitar-me... Disse-lhe que talvez fosse melhor numa outra altura mas ele insistiu que continuássemos... Coloquei o cartão na máquina e, tendo tudo preparado, retomamos...

JC: Como pensavas e te posicionavas em relação aos outros?

[S4]: [acena, negativamente, a cabeça] Eu... Eu... [olha para o lado] Ah! [faz o gesto entre aspas] Eu não faço juízos de valor sobre as pessoas... Se é ou não é... Há diferentes grupos que têm diferentes perspetivas em relação a mim, nesse sentido. Por exemplo há

um grupo que... [pausa] Eu [faz o gesto entre aspas] não tenho o grupo do [S4]... Não tenho... Estou sozinho porque foi uma opção que eu tive e prefiro assim. Eu antes estive em vários grupos mas... [acena, negativamente, a cabeça] não tinham a ver comigo, não estavam ao mesmo nível que eu, não tinham a mesma língua, não tinham o mesmo pensamento, não tinham isto, isto e aquilo... e, por isso, preferi ficar sozinho... Insiro-me num grupo, de vez em quando... Quando me apetece... Conviver durante um dia, participar... Nada mais... Agora ter um grupo, haver o grupo do AM, ali bem definido, não há... Eu vejo que há grupos que...pertencem às aldeias, cuja mentalidade está muito aquém da realidade e que, ao verem [S4], o chamam, chamam, chamam e até mesmo convidam... Sinto que lhes faço falta, que preciso de os alimentar e eles ao aprenderem, começam a acreditar em si e a fazer algo, podendo eu ir embora. Outro grupo, quando vê [S4], anda cá, anda cá, conta-nos uma anedota para nós passarmos o tempo e riem-se, riem-se, ficam alegres, saem da rotina e estão muito recetivos para ver as minhas piadas... Conta, conta conta... Outro grupo, olha para mim, [S4], e diz que não sou necessário, que está tudo bem, temos tudo o que precisamos quando eu sei que, na realidade, uma parte deles quer estar comigo e ter-me ali mas evita demonstrar isso... “Eu tenho... Não é preciso...”, mas precisam... andam neste vai e vem... Outro grupo, querem-me ver longe. Afastam-se completamente de mim. São diferentes estas perspetivas...

O grupo que me quer ver longe, é constituído, principalmente por elementos que se candidataram na altura em que eu deixei a CJS [denominação abreviada de Centro de Jovens Surdos] e eles começaram a ver os trabalhos que fiz e formularam opiniões controversas, mudaram tudo e isso, automaticamente, os fez excluir-me... O outro grupo que quer e não quer, a intenção deles é roubarem o meu cérebro e deitar fora o meu corpo... [faz o gesto entre aspas] Tentam comprar-me... Compram uma parte de mim e o resto deitam fora... O que eles têm de fazer é trabalhar e conquistar degrau a degrau... O outro grupo que precisa de mim, que me chama, normalmente, não tem mais ideias nem formas de passar o tempo que, com a minha vinda, encontram uma forma de partilhar novas alegrias, novos momentos e, quando vou, já têm temas de conversa... Pena é que se esgotam e voltam a chamar-me... É como se eu fosse combustível... Por último, o outro grupo... aqueles que vivem nas aldeias e em regiões mais isoladas... esses [abana a cabeça] precisam... Por exemplo: Em janeiro, eu fui à Associação de Águeda e lá... nem te sei explicar... as pessoas estavam tão próximas de mim, coladas a mim... Eu nem tinha espaços livres para me desviar, para passar... Eles colavam-se a mim... Vinha um e conversava comigo... Vinha outro, chamava-me e conversava comigo... E eu tive mesmo de lhes dizer que me ia embora, porque senão não saía dali... Entretanto, à saída, lá vinha mais outro que me chamava e eu lá falava com ele... Eu vi que eles precisavam

muito que houvesse uma pessoa que, durante todos os dias, lhes dessem, dessem, dessem, dessem tudo para que eles acalmassem... Porque, estando isolados, quando encontram alguém, sugam... E são estes os diferentes pontos de vista em relação a mim... Há competição. Há outros que criam afinidade. Outros que me excluem e, chegam mesmo a dizer que não precisam de mim. Outros que me querem sugar e inserir no seio deles durante todos os dias... São várias as perspetivas e dependem muito do que eu vejo, do que os meus olhos observam assim como do modo como os outros me vêem que poderá ser igual ou completamente diferente. [faz beicinho e encolhe os ombros]

JC: Consideravas-te líder deles? Ou... Simplesmente [faço gesto entre aspas] Líder?

[S4]: [acena, negativamente, com a cabeça] Não... Não... [coça o nariz] [faz uma pausa, esfrega as mãos e olha para o lado, pensando numa forma de dar resposta. Reparei que essa atitude foi similar a todos os entrevistados...] Há uma [faz o gesto entre aspas] discussão... Há, há, há... Dizem, dizem, dizem, dizem... Mas eu próprio, recuso. Quando me dizem “Tu és líder”, eu recuso esta afirmação porque eu serei mesmo reconhecido como líder ou serei mais ativista? Serei ativista? Serei líder? Ou serei dirigente?

A ideia que eu tenho é que estes três conceitos são completamente distintos. Muitos vêm que isto é tudo o mesmo e que tem uma única designação: Líder, mas para mim é diferente. [expressão firme] Por exemplo... Por exemplo uma pessoa fez uma Tese de Mestrado, cujo tema era a Liderança. Ela fez o estudo da Liderança inserida num foro qualitativo e eu, curioso, pedi-lhe que me contasse... Ela designou quatro Surdos em Portugal que eram considerados líderes. Quatro... “Ah! Quem?”, perguntei... “Bettencourt, João Alberto Ferreira, Armando Baltazar e Daniel Brito e Cunha” [designa os quatro nomes através do seu nome gestual] “Ah! Então consideras que estes são os líderes...?”, perguntei por para mim, olhando para eles com atenção, sei que são completamente diferentes... O Bettencourt [denomina pelo seu nome gestual] é líder sim porque foi ele que permitiu a difusão da Língua Gestual Portuguesa numa altura em que todos tinham uma ideia muito retardada sobre a mesma, a discriminavam e, ele, contra todos, abriu as portas à comunicação por esta via... Mostrou que éramos capazes de comunicar, que tínhamos uma posição social, que a fala e o gesto eram ambos sistemas de comunicação e que havia factos, factos, factos e mais factos, sendo que as pessoas, ao escutarem-no, mudaram a sua perspetiva e começaram a fazer estudos linguísticos, investigações e pesquisas para mudar a mentalidade... O Bettencourt [denomina pelo seu nome gestual], sim. É líder! [expressão firme]

O Baltazar [denomina pelo seu nome gestual] é um líder mais em termos regionais... Sempre em protestos, protestos, protestos, protestos e mais protestos... Falava, falava, falava e, atónitos, acabávamos por mudar os nossos ideais e aceitar... Ele é mais regionalista e defende a sua região mais que qualquer outra coisa... Ele dava e sempre

deu destaque à Região Norte como sendo um grupo diferente e exclusivo... É um líder regional.

O João Alberto [denomina pelo seu nome gestual] não é líder... É dinâmico... Anima, anima, anima e, quando sai, tudo fica desanimado... Ele é dinâmico, não é líder. Não sei porque colocou o seu nome como sendo líder... Ele não é. É dinâmico e foi o centro de atenções de muitas pessoas porque contava anedotas e animava-as... Quando ele ia embora, as pessoas sentiam a falta dele para isso... O João Alberto é dinâmico...

O Daniel [denomina pelo seu nome gestual] é ativista. Ele fazia projetos, candidatava e quando obtinha financiamento, dava-os à associação e lavava as mãos... A associação desenvolvia os projetos e, quando o financiamento acabava, lá ia ele fazer novas candidaturas, novos projetos e conseguia financiamento, financiamento, financiamento, financiamento. Ele nunca foi de mostrar a sua imagem, nunca foi muito visível... Não... [acena, negativamente, com a cabeça e faz beicinho] Ele só se preocupar em dar financiamento, financiamento... O Daniel [denomina pelo seu nome gestual] é ativista... E é assim que eu os denomino. Para mim, cada um deles é diferente do outro e ela englobou-os e considerou-os a todos como Líderes, à base de uma análise qualitativa... [expressão sarcástica] [pausa] Se eu fizesse parte do Júri de Avaliação, ela chumbava. [ajeita-se na cabeça e acena, negativamente, com a cabeça] Eu, às vezes recuso... Eu penso qual destes serei? Qual? Qual? Segundo uma perspetiva diferente... Serei líder ou não? Serei ativista ou não? Ou serei dinâmico? Ou... [acena, negativamente, com a cabeça] É verdade que me dizem... “Tu és líder!”

Houve uma vez que um grupo, inserido no CJS [denominação abreviada de Centro de Jovens Surdos], na altura em que estava a terminar o meu mandato como Presidente, eles queriam designar-me como... [olha para o lado, tentando-se lembrar do atributo] Presidente... [gestualiza lentamente, tentando lembrar-se] Honorário... Eu recusei. Então eu sou jovem e sou designado como Presidente Honorário? Um jovem? Presidente Honorário... Não... Não... Não. E fi-los retirar essa atribuição. Para mim, um Presidente Honorário deverá ser nomeado como tal e ser registado nos Estatutos e eles, mesmo não tendo, estavam a oferecer-me este tributo... Eu recusei. Eles ficaram a olhar para mim mas acabaram por aceitar e ponto. Dar-me a mim? Normalmente, nomeiam-se Presidentes Honorários aqueles que estão quase a morrer... É nesse sentido que eu vejo... Esse tributo deve ser dado a pessoas idosas, como forma de respeito... Agora a mim? A um jovem? Não... [acena, negativamente, com a cabeça] Pronto, pronto...

Eu, sinceramente, não consigo fazer uma avaliação daquilo que realmente sou... Sou ativista? Sim ou não? Sou Líder? Sim ou não? Não sei... [acena, negativamente, a cabeça] Há pessoas que me vêem como líder, outras dizem que não, que ainda tenho muito para aprender, outros dizem outra coisa e cada um tem uma perspetiva diferente. Um dos

meus professores do curso de Sociologia disse-me que eu destaco-me muito como ativista porque estou sempre a entregar trabalhos, opiniões críticas que, ao lerem, os fazem arregalar os olhos inúmeras vezes, despertar... Eles vêem que sou ativista. Mas, na Comunidade Surda, no relacionamento que eu tenho com as pessoas, eu não assumo essa postura, estando sempre em pé de igualdade e, talvez por isso, eles tenham uma perspetiva diferente sobre mim... [olha para o lado e põe a mão na boca, pensando no que dizer... Chega a fazer uma pausa] No grupo destinado, especificamente, às intérpretes... O grupo que... [gira a mão dando a entender que procura designações] Dos estudantes que tiram os cursos nas universidades, olham para mim e vêem-me como alguém que tem experiência... Um experiente... Tenho, sobre mim, diferentes pontos de vista e eu, diariamente, vou alterando os meus comportamentos... Não posso assumir uma única posição e reger-me só a isso... Não... [encolhe os ombros e acena, negativamente, com a cabeça]

JC: As tuas observações são interessantes e servem para refletir acerca dos comportamentos não só dos líderes mas também dos liderados... E, parecendo coincidência ou não, embrenhando agora na dimensão da Liderança, gostaria que nos desses a tua opinião ou perspetiva acerca, do que é para ti, o conceito de Liderança?

[S4]: [bufa... Denoto que, uma vez mais, esta expressão também foi comum a um ou outro entrevistado...arregala os olhos...] Líder... Não existe um único conceito de Liderança... Este conceito tem uma base muito diversificada... As pessoas... A população, quando vê a palavra Liderança, associam-na ao exercício da chefia. Por outro lado, os grupos mais académicos, científicos, o termo Liderança está associado à colaboração, partilha, troca em representação de algo. O grupo dos ativistas, que estão inseridos nas associações vem este termo associado e equivalente ao conceito de Presidente... Não mais, não menos mas equivalente... Se o Presidente não estiver a ser bom Líder, deitam as mãos à cabeça... Tem de estar ao mesmo patamar... Numa perspetiva sociológica, o conceito de Liderança é dar voz a um grupo social que, elege uma pessoa, que os representa... Para gerir o grupo, tenho de seguir um conjunto de tarefas que foram estipuladas e servem para serem postas em prática. Por exemplo... Uma lista de tarefas... Por exemplo: Tenho de ter sempre o cuidado em observar as pessoas, descobrir as suas necessidades, acompanhá-las; Tenho de saber gerir o sistema de comunicação entre todos, evitando desentendimentos e falhas e controlar tudo de modo a conseguir; organizar e gerir o meu plano de dia, dividindo tarefas para que todos trabalhemos para a mesma visão. Esse é o conceito base da Liderança... É esse. A atribuição de uma grande responsabilidade, de uma imagem e de um trabalho que permita-nos lidar com todos é dada pelas pessoas...

São as pessoas que dão e aprovam a Liderança a atribuir a alguém que faça a gestão e o trabalho... Somos nós que autorizamos... Acho que é esse o conceito... [acena, afirmativamente, com a cabeça enquanto olha para o lado]

JC: Ainda que seja importante teres falado das perspetivas dos diferentes grupos, das perspetivas dos outros, gostaríamos de saber qual é o teu olhar sobre as lideranças?

[S4]: É como estava a dizer antes... [coça o nariz] Liderança... [olha para o lado] Eu lembro-me que, uma vez ter visto, em Espanha, um debate entre dois conceitos distintos... Creio que em Portugal fosse importante fazê-lo... Debater o conceito de Liderança e o conceito de Liderar. Estes conceitos são diferentes... Deixa ver se me lembro que vi em Espanha... [olha para o lado] Em Espanha debateram a distinção entre estes conceitos sendo que, ao conceito de Liderança, associaram à noção básica de uma visão que contemple a responsabilidade, o trabalho, o controlo, a gestão e todos os procedimentos... que fazem parte. Por sua vez, Liderar tem a ver com o assumir de uma organização ao longo do tempo, incentivando as pessoas e os grupos a seguirem-na, trabalharem e a fazerem parte dela... São estas duas perspetivas que, apesar de distintas têm a mesma meta... Apesar de seguirem caminhos diferentes, as duas, destinam-se para o mesmo fim. O meu olhar sobre isso não tende a valorizar um termo e a desvalorizar outro... Para mim, a Liderança e o ato de Liderar não têm uma comparação muito distinta... São diferentes mas há semelhanças que as fazem chegar ao mesmo fim. Eu, ao olhar para um conceito e para o outro... Vamos esquecer o Liderar... Ao olhar para a Liderança, vejo-a como uma palavra que tem... [agita as mãos e bufa] implica respeito... É uma palavra que, ao destacar-se, nos faz sentir curiosos e queremos sempre saber em que consiste... Faz-nos mergulhar e nadar sobre um campo que nos dá conhecimento, aquisição e ganhamos a noção de organização, responsabilidade, comunicação, gestão e relacionamento entre as pessoas, planificação de atividades que fazem com que as pessoas acreditem em nós o que nos incentiva a trabalhar mais, mais e mais... O importante é nós sabermos olhar para os nossos erros e corrigi-los... Ver onde procedi bem, onde falhei, onde fiz bem e estar, constantemente a corrigir... Eu, sozinho, não consigo... [acena, negativamente com a cabeça] Preciso que as pessoas me digam se eu fiz bem, para poder continuar o meu trabalho... [faz uma pausa...] Por exemplo: A Liderança é uma construção... É como um barco que leva pessoas e todas trabalham e remam para o mesmo rumo... Quer dizer... Cria-se uma filosofia... Um objetivo sob o qual o grupo trabalha e tenta conseguir superar... É isso. [olha para o lado]

JC: Falaste-nos há pouco de líderes, ativistas, pessoas dinâmicas... Quais são para ti, as características essenciais num líder?

[S4]: Prrr... As características... Um líder deverá ser... [olha para o lado, pensando...] Vamos lá ver... Eu vou falar em relação aos Surdos porque, os ouvintes, em geral, não te sei

dizer como é... Falando nos Surdos... [pausa] Um líder, só é líder se as pessoas Surdas o reconhecerem como tal. [expressão firme] Como é que as pessoas reconhecer o líder? Ele tem de pertencer à Comunidade, tem de ser alguém conhecido, alguém que saiba quais problemas que envolvem cada um, o seu modo de agir deverá ser uma nova experiência assim como uma oportunidade de poder acolher as experiências dos outros, dependendo sempre do interesse de cada um... Dentro deste conjunto de coisas... Depois de compreender os objetivos do grupo... os objetivos naturais e espontâneos... Ele não pode chegar e dizer: “Eu quero fazer isto, isto e isto”, mostrá-los às pessoas e obriga-las a trabalhar para isso... É claro que as pessoas vão olhar para ele de modo assustador e recuam... Não! Deve observar, perceber a maneira de agir de cada um e, instantaneamente, o objetivo acaba por surgir... Um líder deve descobrir e buscar esses objetivos e captar a atenção das pessoas... Com isso as pessoas, acreditando que ele vá trabalhar segundo os objetivos e interesses do grupo, rapidamente o apoiam e ele consegue um rumo ao seu trabalho e liderar o grupo... Quando isso acontece, estamos perante um líder reconhecido, que irá trabalhar e nos representa...

Um líder, só é líder porque o grupo o reconheceu como tal. Nenhum líder, é líder porque ele próprio de autoproclama, porque um dia escolheu ser líder, porque se reconhece como líder... Isso é impossível... Só em sonhos... É um perfeito disparate...

JC: Acredito! Como sabes, além das características, é importante que um líder tenha um papel fundamental, no exercício da liderança. Qual é, para ti, o papel fundamental de um líder na Comunidade Surda?

[S4]: [acena a cabeça de modo aleatório] O papel fundamental de um líder... A primeira coisa que ele deverá fazer, quando se inserir no grupo, é manter-se neutro. [expressão firme] Assumir uma postura de observador, ouvir o que os outros lhe têm para dizer, relacionar-se com o outro assumindo uma posição de quem escuta... Não deve interpelar, julgar, acusar porque isso faz com que as pessoas recuem e acabem por se afastar... Deve, ao invés disso, escutar, questionar, comparar o que ouve com situações que já vivenciou... “Eu ouvi dizer uma outra coisa diferente da que me estás a contar... Mas qual é a mais acertada? São histórias em comum...? Ok... Ok...” O importante é ir à busca das experiências e das vivências que as pessoas lhe contam, lhe desabafam... Buscá-las, busca-las, busca-las, busca-las e depois, ao juntar tudo, analisar e selecionar aquelas que têm mais incentivo, fazendo uma lista de objetivos... Depois disso feito, mostrar às pessoas e após a confirmação, comprometer-se com elas na resolução dos problemas e na resposta às suas necessidades. Se assi fizermos, eles dão-nos facilmente o voto de confiança e reconhecem-me como alguém que pertence ao grupo, com quem deveremos vincular-nos e ter uma relação futura contínua... Se a pessoa quiser entrar no grupo com o objetivo de mudar e seguir os seus ideais próprios, faz com que o grupo se extinga,

desapareça... Se tivermos uma posição neutra, escutarmos o que eles nos têm para dizer, se chegarmos a eles, eles facilmente nos abrem as portas e oferecem-nos tudo o que precisamos para nós trabalharmos, sempre em função dos objetivos que foram definidos em conjunto. Sempre que isso acontece, criam-se maiores vinculações entre ambos... [acena, afirmativamente, com a cabeça] Penso que deverá assumir um papel neutro. [faz beicinho, encolhe os ombros e olha para o lado]

JC: Como te auto defines, enquanto líder?

[S4]: [bufa... acena, negativamente, a cabeça] A definição... A definição para mim... Ah! Depende! Depende do dia, depende do tempo e depende do espaço... Prrr... Para mim, em termos de espaço... Por exemplo: neste momento, sou secretário da Federação e, desde sempre, respeitei o trabalho do Presidente, Pedro Costa [denomina pelo seu nome gestual] Sempre... Sempre respeitei... No entanto, quando vejo que está a proceder mal, para mim, ficar calado, é impossível... Chamo-o a atenção... Ele, às vezes, estranhava com a minha atitude porque eu, tem dias, que sou autoritário, outros dias, brincalhão, outros dias, antipático, outro dia, conflituoso... Eu vario, dia após dia, após dia, após dia... E eles, ao aperceberem-se disso, viram que o [S4] tem vários papéis, que se destacam. Há um papel que eu assumo sempre e outro que vai variando... O papel que eu assumo, de modo constante, e que todos reparam em mim é que eu trabalho muito... Sou trabalhador. Os papéis variados que assumo, os que se evidenciam mais, são o facto de ser autoritário, gero conflitos facilmente e também sou um brincalhão. Faz parte do meu feitio... Não consigo estar calado e quieto... Gosto de brincar durante as sessões de trabalho e, animados, conseguimos produzir mais... Vou-me gerindo nesses papéis que referi, sendo, constantemente, trabalhador... Mas, no global, quando surgem situações em que gasto muito do meu tempo, vou abaixo e suspendo o trabalho... Adio para outra altura... Sei que irei resolver essa tarefa, dentro de uma semana, duas no máximo dos máximos... Consigo fazê-lo.

Agora, deixar de fazer, anular tudo, prolongar durante longos períodos de tempo... Isso não consigo fazer... Não consigo mesmo... Fico nervoso e só me apetece acabar e tirar esse peso da minha responsabilidade... Eu, normalmente, adio, no máximo, uma semana e depois retomo... É variável e depende do meu ritmo de trabalho... A definição que eu tenho, acerca de mim, é que sou trabalhador. [faz beicinho] As pessoas chegam a dizer-me... “Calma... Estás sempre a trabalhar, trabalhar, trabalhar... Calma” Por exemplo, nas últimas férias de Verão, eu passei os meus dias todos a trabalhar, trabalhar, trabalhar... Quando chegamos a setembro e todos regressaram, eu enviei-lhes todos os trabalhos concluídos e isso permitiu que resolvêssemos os assuntos pendentes de modo mais fácil... Este ano parece-me que terei de fazer o mesmo, mas desta vez, são assuntos e problemas mais complicados sobre os quais espero trabalhar e depois remeter a todos...

Porque, o meu local de trabalho, não permite que eu acompanhe linearmente os outros trabalhos... Tenho de primeiro resolver esses e depois é que passo aos outros... O trabalho voluntário está sempre em segundo plano mas tenho de seguir esses princípios... Tenho de seguir princípios...

JC: Como sabes, na vida, enquanto pessoas, todos temos pontos fortes e pontos a desenvolver... [[S4] acena, afirmativamente, com a cabeça, como sinal de concordância] E em ti, enquanto líder? Quais são os teus pontos fortes? Quais são os pontos que achas que precisas de desenvolver?

[S4]: [ferra o lábio com moderação... olha para o lado... acena, negativamente, com a cabeça... Creio que estaria a pensar numa resposta clara, objetiva e concreta] Os pontos que... Prefiro começar por dizer os pontos que preciso de desenvolver... Que preciso de melhorar... São as contas... Eu olho para as folhas de despesa e passa-me ao lado... Não ligo nenhuma... Chamam-me a atenção para as percentagens, para as imputações e assustam-me, assustam-me... Eles já estão habituados... “É preciso acrescentar isto... acrescentar aquilo... colocar este valor... procurar... voltar a colocar valores, valores e mais valores” Eles fazem isso, de tal maneira, que conseguem... Eles já o conseguiram... Eu... Eu não consigo... Mas sei que preciso de melhorar nesse sentido... Embrenhar-me nas contas, saber como fazer as percentagens, imputações porque, se isso for claro para mim, mais facilmente sei como lidar com o dinheiro... Quanto aos pontos fortes... Sou dinâmico, sei como trabalhar, sei dar respostas concretas face a problemas que surgem, quando algo está a afundar e eu vejo que há alguém que está a manipular e a arranjar estratégias e caminhos que façam com que cortem as pernas à Direção e esta caia, sei interpelar... Sou muito forte a interpelar... [acena, afirmativamente, com a cabeça] Entre outras coisas... [enche as bochechas de ar]... Pontos fortes... Mas atenção que eu não estou a ser vaidoso ao referir-me a esses meus pontos fortes... Estou a dizer que consigo fazer a maioria das coisas que disse... Eu dou muita força à equipa. O problema é que, às vezes, eu tenho uma opinião e penso que todos deveremos ser um grupo que lutamos para superar um único objetivo em comum... A maioria deles acredita em mim, mas há sempre um ou outro que ignora e me vira as costas... Esta situação não é nada correta... Eu ainda tento chama-lo e falar com ele mas... [acena, negativamente, com a cabeça] Fico com a sensação de que ele não percebeu e deixo-o...

Nos pontos a desenvolver... Tenho de melhorar as contas porque é um campo que... olho para aquilo mas... [expressão de desagrado] Eu pergunto sempre “Estão bem?...” e eles: “Precisas de ver...” e eu, com toda a paciência, lá dou uma vista de olhos mas... [expressão de desagrado] Eu, normalmente, dou a minha inteira confiança à Direção para controlar as contas e basta eles dizerem-me se está tudo bem... Se falta alguma coisa, eu lá tento arranjar e dou-lhe, ajudando-os a resolver... [expressão de desagrado] Mas eu

tenho de saber pôr em prática porque, imagina todos ficam doentes, que não podem, não têm tempo e me delegam para fazer isso... Eu não consigo ajudá-los... Não percebo nada de contas. Passa-me ao lado... [faz beicinho e encolhe os ombros]

JC: [sorri] O [S4] é um homem de gestos e de letras... [ele sorri e faz beicinho] Conhece a expressão “lideranças fortes e eficazes” que hoje em dia se usa muito? [acena, afirmativamente, com a cabeça] O que pensa acerca disso?

[S4]: Sim... Sim... A Liderança deve contemplar a seleção de elementos que formem uma boa equipa, com a mesma filosofia, com o mesmo objetivo e ambição para alcança-lo, acreditando todos que é possível superar, e assumindo o compromisso de o conseguir... O objetivo deve ser conseguido não por mim, mas por nós. Não sou eu, eu, eu, eu... Somos nós que temos de alcançar o objetivo, somos nós que temos de chegar a esse acordo... É claro que teremos de trabalhar em conjunto e definir etapas... Fazendo o percurso, temos de seguir o plano A e, quando já não der resultado, avançar para o plano B e, no fracasso deste, alterar para um plano C até chegar ao objetivo... Isso é possível. O que nós poderemos não conseguir dar resposta é ao tempo... Quanto tempo vamos demorar até conseguir? Quanto? Por vezes não sabemos... Depende muito da situação... Nós, a nossa equipa, acha que é possível conseguir alcançar o nosso objetivo. [expressão firme e convicta]

JC: Agora sendo mais objetiva, reconhece o conceito de “eficaz” e o conceito de “eficiente”?

[S4]: O conceito de eficaz e de eficiente... [abana, aleatoriamente, a cabeça... faz uma pequena pausa e coça o nariz] Eu queria... Tal como referi nas Lideranças, no que diz respeito aos objetivos, à seleção dos elementos que compõe a equipa, montar... Para isso... Para isso é preciso ter uma boa escolha... Uma escolha estratégica para cada pessoa... Se escolhermos uma pessoa que utiliza uma estratégia que seja direcionada para um objetivo ou para algo que tenha um grande peso e que isso dependa precisamente do seu valor, para o conseguir, tenho de arranjar estratégias mais eficientes que me permitam mediar, acentuar uma boa relação e, descobrindo isso, o objetivo facilmente é alcançado... Se estivermos perante um outro tipo de pessoa, uma pessoa que tem a mente fechada, que atribui tarefas que são um autêntico disparate, trazendo problemas... Para resolver, tendo a usar uma estratégia mais objetiva e eficaz... É preciso agir assim... É preciso ter em conta ambas as estratégias... O eficaz e o eficiente... E jogar com ambas, dependendo sempre da situação a que somos confrontados... Para cada situação, há diferentes tipos de resposta... [faz beicinho e encolhe os ombros] Acho que respondi mais ou menos...

JC: Com os seus liderados, que tipo de comunicação estabelece?

[S4]: Para eu comunicar com os meus liderados, tenho de alterar o meu modo de expressão da Língua, adequando-a a eles... Eu não posso usar um nível de vocabulário elevado... Senão estaremos em desigualdade e isso pode gerar conflitos... Essa situação já aconteceu com um Surdo que vive aqui...um Surdo daqui [refere-se a um Surdo que vive no Porto] É uma pessoa que, por causa da sua maneira de falar e de se exprimir, faz com que os Surdos fiquem confusos e geram-se conflitos... Normalmente ele comunica em desigualdade com os outros e isso não deve acontecer... Se eu perceber que, naquele determinado grupo, todas as pessoas usam o mesmo nível de vocabulário à exceção de um, eu devo adaptar o meu discurso e adequar-me a ele e a todos na totalidade... Eles tendo um nível de vocabulário diferente do meu, estando eu acima, nunca poderei pedir para eles se adequarem a mim... Eles não conseguem... Por isso, quem tem de adequar sou eu e manter-me ao nível deles... Se eu o fizer... Se eu fizer isso, consigo uma perfeita sintonia entre todos e torna-se mais fácil... Imagina... Eu, estando a um patamar mais elevado e estando nós os dois sobre diferentes olhares... Eu, de cima para baixo e ele de baixo para cima... Eu como alguém que pertence a uma hierarquia e ele não... Eu com habilitações académicas e ele não... Eu com um relacionamento muito forte com a família que me fez subir na vida, me deu poder e eles não... Essa desigualdade toda faz com que haja uma comunicação muito conflituosa, chegando-se a gerar situações de conflito... Agora se eu, independentemente das coisas que já consegui ou que fui conseguindo, baixar-me ao nível deles e agir como alguém similar a eles, consigo estar em perfeita sintonia e a instituição pode vir a ganhar com isso... Depende muito do tipo de comunicação estabelecido... [faz uma breve pausa, lembrando-se...] Eu fiz um trabalho... Um trabalho teórico onde escrevi isso... Os diferentes tipos de comunicação... A comunicação entre mim, emissor, a mensagem transmitida, e a interpretação/assimilação do recetor, inserida numa mediação... Escrevi isso... Acerca da importância de um eficaz triângulo de comunicação... Isso é importante...

JC: Anteriormente já abordou a sua ideia acerca de um eficaz trabalho em equipa assim como a sua perspetiva acerca disso pelo que, para terminar esta longa entrevista, gostaria de saber se queres dizer alguma coisa... dar uma opinião... uma conclusão...

[S4]: Prrr... [olha para o lado e...] Relacionado à Liderança, à Escola ou...

JC: O que quiseses dizer...

[S4]: [ele sorri e faz uma pausa...] Eu gostaria de dizer que o importante neste conceito de Liderança, associada à Comunidade Surda... Espero conseguir... Era dar-lhes a entender acerca da necessidade de mudar a mentalidade... Dar espaço a novas visões pois acredito que uma nova visão, permite que os Surdos se unifiquem de novo e permitam desenvolver ainda mais... É pena que as associações, que estão espalhadas pelo país, se concentrem muito no trabalho, esquecendo-se das pessoas que estão ao seu lado... É

pena... Denota-se que as associações trabalham em prol dos seus interesses, dos interesses da Direção e acabam por excluir a vontade dos sócios... Isso dá conflito... Conflito entre eles e entre todos... Eu vejo muito isso e é preciso mudar o conceito de Liderança, inserindo-a numa nova perspetiva... Numa perspetiva que esteja cada vez mais ligada às questões socioculturais. Deveremos esquecer a perspetiva médica, a perspetiva individualista, os conflitos e dar valor a uma visão sociocultural... Se fizermos isso, claramente, estaremos a proporcionar novas reflexões, reconhecimento dos erros e novos modos de trabalho... A visão é uma simples palavra que poderá revelar-se numa grande mudança... Mas tudo depende de todos... Pronto.

[NOTA DE TERRENO] Finda a entrevista, agradei toda a amabilidade de [S4] em colaborar comigo nesta etapa, dando-lhe conta da importância da sua intervenção para o meu estudo... *Se precisares de mais alguma coisa, envia-me email ou ligas-me via Skype que eu esclareço-te as dúvidas ou isso...* Enquanto arrumava as minhas coisas... A câmara, o tripé, o Toshiba... [S4] escrevia mensagens escritas e andava pela varanda... Quando tinha tudo arrumado, acompanhou-me até à porta e despedimo-nos.

Cheguei ao carro e anotei alguns pontos da entrevista que achei serem cruciais, tais como, a semelhança de expressões, a forma como encarou as perguntas, etc...

Liguei o carro e rumei para casa.

Foi gratificante para mim ter conseguido esta segunda entrevista uma vez que estava numa altura em que não tinha portátil e, toda a informação recolhida até à data, tinha desaparecido... O [S4] foi amável e aceitou dar a entrevista numa data e a uma hora tardia e, ainda que não tenha sido com o habitual à vontade que vimos nos outros entrevistados, o seu contributo foi fulcral para o desenvolvimento de alguns pontos conclusivos deste trabalho de investigação.

Apêndice IV

Quadro de Análise Comparativa das Entrevistas Realizadas a [S1], [S2], [S3] e [S4]

Categorias	Unidades de Registo (UR)	Subcategorias	Unidades de Registo (UR)
Eu, Surdo/a, como Pessoa	S1	Para os outros	S1
	S2		S2
	S3		S3
	S4		S4
	<p>“(...) são muitas as vezes que digo disparates “a torto e a direito”, falo quase sempre ao calha e fosse o que fosse, descarregava em cima das pessoas (...)”</p> <p>“Sei e reconheço que sou má (...)”</p> <p>“Na minha infância, sinto-me sortuda por ter tido a ajuda dos meus irmãos...”</p> <p>“Sim, fui feliz e sentia-me bem...”</p>		<p>“A maioria diz que sou uma menina muito engraçada, pequenina [...] que sou lutadora, que tenho capacidade e inteligência, [...] sou corajosa, tenho e dedico muito do meu esforço pessoal, arregaço as mangas e tenho muita vontade para trabalhar e ser ativista...”</p>
	<p>“Sou um cidadão, sinto-me um cidadão “normal” [faz o gesto ENTRE ASPAS] [...] uma pessoa do Norte, do Porto [...] uma pessoa Surda, tem orgulho em ser Surda. [...] Tenho direitos... Se a sociedade me dá ou não, eu luto por eles, claro!”</p> <p>“Não sou vingativo, não. Sou justo! [cara séria]”</p> <p>“Tive uma infância normal...”</p>		<p>“A família olha para mim como uma pessoa amiga, aberta, sensível [...] nunca tive problemas dentro minha família. [...] No trabalho, sempre tive uma imagem positiva, [...] um bom profissional, esforçado, respeitador... Exigente na defesa dos meus direitos.”</p> <p>“Alguns, vêm-me como Papa, outros vê-me como Diabo.”</p>
	<p>“Eu posso dizer que sou uma pessoa reservada, conservadora, muito rigoroso no trabalho, cumprio prazos definidos [...] Não gosto que se metam na minha vida, que invadam o meu espaço...”</p> <p>“(...) eu próprio, o facto de ser Surdo deixa-me feliz. Eu acho que não vale a pena, para mim, ser ouvinte. Eu não quero ser ouvinte. Quero ser Surdo, ser como sou.”</p> <p>“Eu tive uma infância feliz.”</p>		<p>“O que mais realçam é o facto de eu definir muitos prazos e ser muito rigoroso com os tempos...”</p>
	<p>“Tenho um nome, uma idade, tenho uma vida em conjunto com uma pessoa e, diariamente, vivo rodeado e ao lado de pessoas e serei Surdo para sempre. Sou docente de Língua Gestual, e ao longo da minha vida, tive relações quer com as pessoas Surdas, quer com as ouvintes [...] fui brincalhão, humorista e persistente (...)”</p> <p>“Eu adoro e sempre adorei política, partidos políticos, ativismo, movimentos de liderança, papel dos Presidentes, organigramas e trabalhos desenvolvidos nessa área [...] passei a maior parte do meu tempo vinculado ao Movimento Associativo Surdo...”</p> <p>“A minha infância, com a minha família, sempre tive uma relação normal [...] Eu era mais carinhoso, brincalhão, dava beijinhos e abraços a todos e relacionava-me com eles.”</p>		<p>“(...) das pessoas que me estão mais próximas [...] veem no [S4] como um centro de informações diárias e recorrem a mim para saberem as mesmas. [...] O grupo que trabalha diariamente comigo, conhece-me e sabe como sou e o meu modo de ser, de estar e de trabalhar, sendo que estabelece uma boa relação e dá fruto num bom trabalho. O grupo das pessoas que estão mais distantes de mim, [...] o [S4] é uma pessoa esquisita, com quem não conseguem estar junto, é alguém que está num patamar muito elevado em relação a eles, é convencido (...)”</p>

NÓS, OS/AS SURDOS/AS

Construção da *Liderança Surda* no Seio do Movimento Associativo

Eu, Surdo, e a família...	S1	<p>“Tive cinco irmãos [...] dois deles faleceram e nem cheguei a conhecê-los. Tive então três irmãos, sendo dois deles gêmeos.”</p> <p>“Agora, com a nova família que constitui, [...] o meu marido, filhos, os quatro, aqui em casa...”</p>	Relações e vinculações	S1	<p>“Esses dois irmãos gêmeos eram aqueles com quem eu tinha uma grande vinculação (...)”</p> <p>“A relação que eu tinha com o meu pai e com a minha mãe era muito diferente. [...] a educação, escola, o responsável era o meu pai [...] As saídas, as responsabilidades da casa estavam a cargo da minha mãe... Tinham responsabilidades divididas.”</p> <p>“A única vinculação que tenho agora e que adoro é com o meu marido!”</p>
	S2	<p>“Tenho mais um irmão, tenho um irmão mais novo... Sete anos mais novo do que eu. Sou mais velho. Ele era ouvinte... Eram todos ouvintes”</p> <p>“Mais tarde... Eu casei... Casei aos vinte e um, a minha mulher tinha dezanove... [...] A minha mulher é surda. [...] Tive filhos 2, gêmeos, gêmeos. Dois, dois homens e são ouvintes.”</p>		S2	<p>“Com o avô [...] Nós muitas vezes... [bufa, com expressão de saudade] conversávamos muito [...] Eramos muito unidos [...] ele tinha muitos netos, mas eu, como era o mais velho, desde pequenino, tínhamos uma relação muito forte.”</p> <p>“Quando fiquei surdo, a partir daí, o contacto com a família foi reduzindo. Ia ter com eles, encontrávamo-nos, abraçávamos, íamos até lá mas era diferente [...] a pessoa mais vinculada a mim é o meu irmão.”</p>
	S3	<p>“Sou filho de pais ouvintes e toda a minha família é ouvinte [...] Sou o único Surdo na família.</p>		S3	<p>“Como me relacionava? Tal como os outros... De modo normal. Em situações de dificuldade, zanga, conversávamos sobre isso [...] tínhamos uma relação perfeita... Eu não troco esta família por outra. [sorri, fecha os olhos e acena, negativamente, com a cabeça]”</p> <p>“A minha mãe, ela, sempre teve um papel muito protetor sobre mim e isso marcou-me muito, muito, muito...”</p>
	S4	<p>“Sou filho de pais Surdos e tenho uma irmã que também é Surda. [sorri, entredentes]”</p>		S4	<p>“A avó era o centro e o ponto de cruzamento entre a família e eu, quando ia a casa dela, encontrava-me com todos e mantinha as relações com eles.” “O principal aqui era a minha avó, do lado da minha mãe (...)”</p>

Eu, Surdo, nos trajetos escolares	S1	<p>“Antigamente, na escola de Campanhã, frequentei uma turma de surdos com professores que tinham noções básicas de Língua Gestual Portuguesa [...] entrei em Paranhos. [...] Tinha, na altura, quinze anos, e fui colocada numa turma de surdos, tal como antes... [...] no sétimo ano, [...] fui para a escola Soares dos Reis [...] estando uma vez mais, integrada numa turma de surdos. Eramos poucos... Só cinco. [...] No 10º ano, fui para uma escola de ouvintes, escola Aurélia de Sousa, [...] uma escola de ouvintes... [expressão facial denotando-se haver uma grande diferença] [...] Desisti e mudei para escola Infante D. Henrique, com turma só de surdos até ao décimo segundo ano. Depois fui para faculdade e estive integrada com surdos e ouvintes, como é normal, até agora... [sorri, olhando para mim]”</p> <p>“As minhas principais dificuldades sentidas foram escrever corretamente português. Frases longas, bem formadas lexicalmente... Eu escrevo sempre frases curtas, lexicalmente formadas com base na estrutura gramatical da Língua Gestual, nunca me lembro da ordem do Português e, por mais que me ensinam, não consigo superar essa dificuldade...”</p>	S1	<p>“Eu acho que não há nenhuma memória marcante [...] eu é que fui memória de histórias para os outros...”</p>
			S2	<p>“(...) a escola era perto da Ribeira, por isso íamos para o rio, nadávamos [...] na Alfândega do Porto, antigamente, era mesmo uma alfândega e tinha carris de barco e íamos para lá fazer brincadeiras. Isso são recordações... [sorri] Outras recordações... [sempre a sorrir] ... a sopa da manhã, sopa de grão-de-bico, detestava, mas a fome era muita [...] Óleo de fígado de bacalhau. Todos comiam, enjoavam-se, vomitavam, menos eu... Eu abria a boca e engolia.”</p>
			S3	<p>“Eu, não sei como, senti que deveria ir aquele grupo e influencia-los, [...] para se motivarem... Dava-lhes ordens para irem fazer os trabalhos... [sorri] Lembro-me bem de o fazer, de as mandar fazer os trabalhos e de elas ficarem aborrecidas comigo por causa disso... [sorri] “Vai fazer... Vai, vai, vai!” [...] Recordo-me que foi o melhor ano, onde assumi uma posição forte e que mostrou quem realmente é o [S3]”</p>
			S4	<p>“(...) não tenho nenhuma memória marcante... [...] Eles combinavam as coisas entre eles e pediam-me para fazer um serviço. Eu, atendia ao pedido deles e, quando ia fazer, afinal era gozo... Eles riam-se e fugiam e eu é que pagava as favas...”</p>
	S2	<p>“Frequentei 9 escolas diferentes, sempre integrado com ouvintes [...] Até ouvir, estudei até ao antigo 2º ano liceal, o atual 6ºano. Quando fiquei surdo, desisti de estudar. Anos mais tarde, retomei os estudos a noite, fazendo 9ºano. Trabalhava e estudava ao mesmo tempo. Há pouco tempo, aos sessenta anos, terminei em Licenciatura de Língua Gestual Portuguesa.”</p> <p>“Nunca estudei até aos 13 anos. [...] Quando perdi a audição, as coisas mudaram. A partir daí tive de... como poderia ter o acesso à informação? Como? Através da leitura e memorização a partir dessa via [...] fazem-me refletir que há surdos que sofrem...”</p>	<p style="text-align: center;">Memórias</p>	
			<p style="text-align: center;">Figuras de Referência</p>	
			S1	<p>“Eu sinto que, o meu modelo na escola, foram, de certa forma, os surdos mais velhos”</p>

	S3	<p>“Frequentei os dois tipos de escola... De Surdos e de ouvintes.[...] O infantário, frequentei com ouvintes tendo só uma pessoa Surda [...]o primeiro ano, integrei-me numa turma de ouvintes, numa escola aqui perto. Aprendia lá e, ao mesmo tempo, frequentava a APECDA [...] No final do primeiro ciclo, quando passei para o segundo ciclo, fui para a Escola de Paranhos e integrei-me numa turma de Surdos [...] no décimo, décimo primeiro e décimo segundo ano, na Soares dos Reis, uma vez mais, integrei numa turma de ouvintes juntamente com alguns Surdos. [...] entrei na faculdade, para seguir o meu sonho [...] Mestrado [...] na Universidade do Minho.”</p> <p>“ (...) durante o meu percurso, sempre tive apoios, acompanhamento de professores de Ensino Especial e, quando cheguei à faculdade, não tinha nada disso... A faculdade queria que eu assumisse as coisas de forma independente, sem compromissos [...] Foram tempos muito confusos [...] Não havia serviços de interpretação [...] paguei uma aula mas depois, como era caro, decidi retirar o serviço e concentrar-me mais. Mudei o meu método de estudo e fi-lo mais à base de leitura, escrita, apontamentos e coisas que ia retirando das aulas...”</p>	S2	
	S4	<p>“Durante o meu percurso escolar, nos diferentes níveis de escolaridade, estive integrado com colegas ouvintes e em turmas de Surdos. [...] no pré-escolar, primeiro ano[...] Durante a manhã, os Surdos tinham aulas juntamente com os ouvintes e, da parte da tarde, eram reencaminhados para turmas de Surdos.[...] quinto ano [...] pela primeira vez, tinha aulas durante todo o dia, juntamente com Surdos, no Instituto Jacob Rodrigues Pereira, na Casa Pia de Lisboa [...] frequentei o meu décimo, décimo primeiro e décimo segundo na Escola Secundária de Benfca [...] Daí, integrei no Curso da APS [...] ingressei na [...] Universidade Católica [...] Língua Gestual Portuguesa [e] no Mestrado [em] Sociologia.”</p> <p>“As disciplinas que não gostava, faziam com que sentisse maiores dificuldades... [...] também, eu próprio, recusava-me a superar essas dificuldades, em aprender mais... [...] Por exemplo, na disciplina de inglês [...] a matemática...”</p>	S3	<p>“O Zé Luís era a pessoa mais rebelde, mais nervosa [sorri] e eu, quando andava no quinto e no sexto, ele era um modelo de referência para mim...”</p>
			S4	<p>“Não... Na escola, as únicas referências que tínhamos disponíveis eram todas compostas por pessoas ouvintes... Se tivesse um professor Surdo, aí sim...”</p>

NÓS, OS/AS SURDOS/AS

Construção da *Liderança Surda* no Seio do Movimento Associativo

Eu, Surdo/a, na Associação	S1	<p>“Foi aos meus quinze anos que, entrei pela primeira vez na Rua do Almada [denomina pelo seu nome gestual], na Associação...”</p> <p>“Quando eu entrei... Senti... Parecia que estava em família! Todos com as mãos no ar, a gesticular... Vi os surdos idosos, [...] vi outros surdos, e sentei-me logo ao lado deles e começamos a falar [...] horas sem fim porquê? As nossas mãos... [aponta para as mãos]”</p> <p>“Tudo começou [...] pelo facto de saberem que estava interessada em fazer parte do ativismo associativo, me convidaram... [...] Porém o cargo onde tenho estado mais anos e prestado maior dedicação é na Mesa da Assembleia.”</p> <p>“São muitos os anos em que participo na Associação de Surdos do Porto, como membro da Mesa da Assembleia Geral mas, entretanto, fundou-se a AFOMOS [...] convidaram-me para fazer parte da sua Mesa da Assembleia Geral, com o cargo de presidente e, eu, aceitei...”</p> <p>“A Comissão teve a duração de dois anos e [...] pressionou para que eu assumisse o cargo. [...] Eu, presidente? [...] reconheci, na altura, que não seria nada fácil, um grande risco mas... acabei por aceitar e por formar uma lista que, indo a votos, venceu e trabalhei com estes elementos durante três anos.”</p> <p>“(…) como quero manter uma boa imagem da AFOMOS, avanço com o meu parecer e o meu ponto de vista. Nunca me esqueço da minha equipa mas, em primeiro lugar quero manter o bom nome da AFOMOS, independentemente das coisas que acontecem dentro da nossa direção.”</p>	S1	<p>“(…) trocávamos experiências, trocávamos história, conhecíamos gestos antigos, gestos novos e, acredita que, se não houvesse a Língua Gestual, se não existisse essa língua, era impossível que o nosso cérebro acendesse tantas lâmpadas, as nossas ideias fossem transmitidas e partilhadas por todos... Foi tão, mas tão bom... Era uma segunda família para mim...”</p>
		<p>“Fiquei surdo aos 13. Aos 15 anos fui trabalhar em tipografia, litografia... encadernação. Tinha um surdo e esse surdo estava ligado ao Grupo Desportivo de Surdos Mudos do Porto, levou-me lá e foi nesse dia que tive o primeiro contacto com uma Associação de Surdos, isto em 1966. [sorri] [...] Subi pelas escadas acima, batemos à porta, e eu sempre acompanhado com o surdo. Mal entramos, ele apontou para várias pessoas surdas que estavam a gestuar e eu fiquei completamente baralhado [...] Os surdos vieram ter comigo, tentaram falar comigo mas eu permaneci-me calado pois estava muito confuso, estava com necessidade de observar primeiro...”</p> <p>“Desde os dezasseis e, durante cinco anos [...] Trabalhei como auxiliar da direção [...] depois de fazer os vinte e um anos, comecei como secretário [...] mudei de secretário para Presidente [...] presidente da mesa da assembleia [...] Também fui varredor.”</p> <p>“Trabalhar em equipa... trabalhar em equipa é bom mas às vezes a vontade do líder ou do gestor tem de imperar.”</p>	S2	<p>“É o amor à camisola que a gente antiga tinha e que os de agora é difícil tê-la. Noites [...] dias [...] dormir lá aos fins de semana para pintar, pá. [exprime saudade]. Não! Quando se faz uma coisa por gosto, não cansa. [sorri]”</p> <p>“(…) tive sempre a sorte de ter comigo bons, mas bons vice-presidentes [...] trabalhei durante anos com outros surdos, tesoureiros, vogais e com imensas pessoas tais como o Mário Rui [...] durante muitos anos sem nunca ter problemas. Às vezes, há sempre ovelhas negras mas também era fácil arrumá-las porque se não estavam bem, era só mandá-las embora e vinham outras. Num total, trabalharam comigo mais de cem pessoas.”</p>
	S2		S3	<p>“(…) a ASP, aprendi mais a importância e força do valor histórico, que ajuda a traçar o perfil e desenvolver sempre mais, mais e mais [...] a AFOMOS [...] É mais convívio, diálogo entre todos [...] a FPAS é completamente diferente [...] Formas de organização, diversidade cultural entre mim e os outros e adaptação (...)”</p>
			S4	<p>“foi [n]a altura que a EUDY sobreviveu e desenvolveu-se mais e melhor [...] O Acampamento teve lugar em Portimão. Decidi organizar lá por ser um local de forte turismo, com piscina e que nos permitia fazer um ótimo programa... Tivemos o apoio incondicional do Governo, do INR e de várias entidades que nos permitiram conseguir avançar com a execução [...] No final, quando todos partiram para os seus países... [...] Os nossos jovens portugueses choraram [...] enquanto os jovens que partiam para os seus países sentiram-se muito bem com o nosso país, o nosso clima, as nossas refeições e tudo</p>
		Experiências e vivências		

					mais..."
	S3	<p>"A primeira vez foi lá em baixo... Na Rua da Alegria... [...] Estavam lá pessoas... A Isabel, a Iolanda e outros que lá estavam... Entrei, vi o ambiente e fiquei surpreendido... Foi aí, foi lá o meu primeiro contacto. [...] e lá é que me disseram para ir ver as instalações de convívio [...] Na Rua do Almada."</p> <p>"(...) senti vergonha... Via toda a gente com as mãos no ar, a gestuar tão rapidamente que, tímido, retive-me [...] observei durante muito tempo pois não conseguia expressar-me ali no meio deles..."</p> <p>"Foi há três anos atrás que me integrei, pela primeira vez, nos corpos sociais da ASP, como Presidente do Conselho Fiscal [...] Há dois anos, assumi mais um cargo, na AFOMOS [...] como Presidente da Mesa da Assembleia [...] Por último, neste último ano, ano e meio, ingressei na FPAS [...] Não tive um percurso linear, subindo degrau a degrau... Passei logo para o topo..."</p> <p>"Prefiro trabalhar individualmente, em vez de trabalhar em equipa [...] aceito trabalhar em equipa e reconheço que é importante trabalharmos todos em conjunto, mas [...] o tempo de alcance é diferente porque há sempre ideias a debater, analisar e isso faz com que o tempo de alongue."</p>	Figuras de referência	S1	<p>"(...) um referencial que para mim foi marcante e que considero o meu modelo, foi o americano Yeker Anderson [...] uma pessoa flexível, espetacular, aconselhou-nos imensas coisas e fez-me ver os meus erros [...] comecei a gerir as coisas de outro modo: ingressei para presidente, ajudei a fundar instituições e mudei, mudei, mudei enquanto pessoa, tornando-me melhor... Quem me ensinou foi ele..."</p>
				S2	<p>"O primeiro foi o Roque [...] tal como o Roque fez comigo..."</p>
	S4	<p>"Não me lembro que idade tinha quando entrei pela primeira vez numa associação assim como não me lembro quando comecei a exprimir os meus primeiros gestos em Língua Gestual."</p> <p>"A primeira vez que lá entrei, recordo-me de ver as pessoas mais idosas que, um dia já as tinha visto e nunca mais voltei a ver, de uma senhora que já tinha ido a casa dos meus pais, que agora estava ali e que eu conhecia..."</p> <p>"(...) ingressei nos corpos sociais, foi com quinze anos, como vogal do Departamento Cultural... [...] Assumi a responsabilidade de trabalhar no CJS [...] Depois transitei para vogal da Direção da APS, depois fui vice-presidente [...] Depois fui para a Assembleia Geral, cargo que exerci vezes sem conta... [...] Agora, desci e voltei para o cargo de vice-presidente [...] e [...] sou secretário-geral da Federação em representação da APS."</p> <p>"Eu, normalmente, dou a minha inteira confiança à Direção (...)"</p>		S3	<p>"O modelo de transição nestes momentos, foi o Baltazar assim como tem sido agora..."</p>
				S4	<p>"O exemplo de uma pessoa que eu queria ser igual em termos de trabalho e ativismo era [...] Yeker Anderson [...] é sociólogo, foi Presidente da WFD e viajou pelo mundo fora dando formação, gestão, avaliação e implementação daquilo que são hoje as instituições de Surdos no Mundo."</p> <p>"(...) eu via Surdos adultos, mais velhos que eu, que assumiam responsabilidades, eram líderes... Por um lado, eu queria ser igual a eles e esforcei-me sempre para conseguir igualar-me a eles..."</p>

NÓS, OS/AS SURDOS/AS

Construção da *Liderança Surda* no Seio do Movimento Associativo

Eu, Surdo, decidi	S1	<p>"(...) eu decidi, no próximo ano, assumir o papel de associada e não de membro da Mesa da Assembleia, nem qualquer outro cargo dentro dos Corpos Sociais. Vai ser complicado mas lá terá de ser..."</p> <p>"Quando cheguei ao último ano do meu mandato, ao terceiro ano, [...] decidi, de uma vez por todas que, a partir desse dia, nunca mais iria chorar nem demitir-me, levando todo o projeto com força e até ao fim."</p> <p>" (...) foi muito difícil porque, por vezes, os melhores amigos, em situação de trabalho, são os piores colegas e, ainda que tente ser flexível, tente acalmar a situação [...] decidi separar o papel de presidente e o papel de amiga."</p>
	S2	<p>"Coloquei muitas vezes a comunidade surda acima, acima, acima de tudo."</p> <p>"Eu sempre, sempre decidi com a minha consciência. Se falho, se falho, a responsabilidade é minha. [...] Às vezes não concordava, mantinha a minha posição firme mas sempre os respeitei."</p> <p>"Normalmente, quando tomo uma decisão, nunca me arrependo. Pode correr bem, pode correr mal. Se correr bem, conseguimos os objetivos, mas arrependimento, nunca."</p> <p>"Eu normalmente, se trocarmos de lugar, se forem os colegas a terem algumas ideias, vierem com ideias e eu pensar que possa ser negativo, sou capaz de lhes recusar e decidir contra..."</p>
	S3	<p>"(...) tomei duas decisões que foram muito radicais, a ponto de conseguir torcer e pressionar as coisas."</p> <p>"(...) não retirei a minha posição inicialmente tomada... Sou pessoa de uma só palavra e cumpra-a até ao fim."</p> <p>"Tenho uma personalidade que se define assim: firme, correta e sem oscilações, sem informações que possam gerar confusão e más interpretações. Quando isso acontece, eu assumo uma posição mais radical e avanço com a mesma até ao fim."</p>
	S4	<p>"(...) tomei várias decisões arriscadas [...] mas também houve situações que, mesmo vendo que não era possível, lá fui tentando e..."</p> <p>"Estava completamente bloqueado e só queria terminar o meu mandato para largar tudo e ir embora... Foi isso que aconteceu... [pausa]"</p> <p>"Não tinha combinado nada com os meus colegas mas, ainda assim, levantei o braço... Eu só pensava... "Será que dá para organizar em Portugal? Ou não dá...? Teremos dinheiro ou não...?" Mas, não quis saber e arrisquei."</p>
Eu, Surdo, e as lideranças	S1	<p>"Nunca pensei na palavra líder, mas sim chefe [aponta para o ombro esquerdo, onde o gesto de CHEFE, assume a sua localização] [...] mas, com o tempo, acabei por mudar esse conceito..."</p> <p>"(..) um líder que tem objetivos definidos, tem algo que quer alcançar..."</p> <p>"Ser líder significa vontade, arregaçar as mangas, trazer consigo seguidores... uuu... [faz movimentos verticais com as mãos, repetidamente]"</p>
	S2	<p>"A liderança é um tema muito confuso... [enche as bochechas de ar e bufa]"</p> <p>"Líder é alguém, é uma pessoa, alguém com um valor cultural e social elevado tal como o Mandela, Kennedy da América, o Roosevelt, o Ghandi... Esses sim... São pessoas que têm milhões atrás deles."</p> <p>"Nós quando estamos... temos um papel no lugar da liderança, temos que aceitar tudo, pá! Sabes, a liderança é dar catanadas. [...] Um líder, pode não ser ou não ter boa liderança, mas se conhecer a fundo a situação das pessoas com quem vai trabalhar, pode ser esperto e aproveitar bem as capacidades de cada um para conseguir uma boa liderança e uma boa gestão. [sorri]"</p>
	S3	<p>"(...) um líder deverá ter sempre uma visão, algo com que seja um objetivo que traga o melhor para as pessoas Surdas; ter interesse e a motivação para estimular as pessoas; ter tempo livre e dedicação total, prescindindo de outras coisas para se focalizar no trabalho em prol das pessoas Surdas e por último ter uma personalidade forte que o faça seguir sempre em frente e desenvolver mais (...)"</p> <p>"A pessoa, enquanto líder, pode não saber nada, mas conseguir gerir a instituição. [sorri] [...] por conseguir dialogar, por compreender os problemas do outro, os seus problemas e, nessa interação, aproximarem-se e unirem-se."</p>
	S4	<p>"As populações, quando vêm a palavra Liderança, associam-na ao exercício da chefia. [...] para os grupos mais académicos, científicos, o termo Liderança está associado à colaboração, partilha, troca em representação de algo. O grupo dos ativistas, que estão inseridos nas associações, vem este termo associado e equivalente ao conceito de Presidente... [...] Numa perspetiva sociológica, o conceito de Liderança é dar voz a um grupo social que, elege uma pessoa, que os representa..."</p> <p>"Um líder, só é líder se as pessoas Surdas o reconhecerem como tal. [expressão firme] [...] Ele tem de pertencer à Comunidade, tem de ser alguém conhecido, alguém que saiba quais problemas que envolvem cada um, o seu modo de agir deverá ser uma nova experiência assim como uma oportunidade de poder acolher as experiências dos outros, dependendo sempre do interesse de cada um..."</p> <p>"Um líder, só é líder porque o grupo o reconheceu como tal. Nenhum líder, é líder porque ele próprio de autoproclama, porque um dia escolheu ser líder, porque se reconhece como líder... Isso é impossível... Só em sonhos... É um perfeito disparate..."</p>

NÓS, OS/AS SURDOS/AS

Construção da *Liderança Surda* no Seio do Movimento Associativo

Eu, líder Surdo	S1	<p>“(…) olhando para mim, refletindo se sou ou não líder, eu não penso nisso! [...] Eu sei que estou sempre acima de tudo, eu sei que sou assim...”</p> <p>“(…) assumir um papel que acho importante num líder: o explicar, chamar a atenção, dar carinho e fazê-los perceber e mudar... É melhor para mim e para todos. Ao conseguir dar esse carinho, mudar as pessoas, estou a contribuir para a melhoria da sociedade.”</p>	Os outros, perante mim	S1	<p>“Eu não te sei dizer o que as pessoas me definem mas, olham para mim, e pensam que sou líder.”</p>
	S2	<p>“Eu? O Baltazar? Quem é o Baltazar para ser líder? [abre os braços e encolhe os ombros com uma expressão de quem não sabe] Eu sou uma pessoa normal, pá!”</p> <p>“Tem de ser flexível, tem de saber adaptar, adequar [...] ao problema, adaptar à situação, adaptar às pessoas, adaptar ao grupo [...] Não pode ter um caminho nem uma estratégia única mas sim, ser maleável...”</p>		S2	<p>“Já me disseram, por aí fora, o Baltazar é líder [...] duro, persistente...”</p>
	S3	<p>“Vendo-me a mim próprio, não me considero líder...”</p> <p>“(…) deverá assumir, como papel principal, a abertura ao diálogo [...] em que ele possa ver e “escutar” os problemas de cada um [...] construir uma personalidade que acaba por aceitar o outro, aceitar as suas críticas e [...] ferramentas necessárias para adequar os seus comportamentos para continuar o seu trabalho e solucionar os problemas...”</p>		S3	<p>“(…) ele disse ter-me visto como líder [...] tinha uma posição muito forte e uma atitude radical.”</p>
	S4	<p>“A definição que eu tenho, acerca de mim, é que sou trabalhador.”</p> <p>“(…) necessidade de mudar a mentalidade... Dar espaço a novas visões pois acredito que uma nova visão, permite que os Surdos se unifiquem de novo e permitam desenvolver ainda mais... [...] Se fizermos isso, claramente, estaremos a proporcionar novas reflexões, reconhecimento dos erros e novos modos de trabalho... A visão é uma simples palavra que poderá revelar-se numa grande mudança...”</p>		S4	<p>“Quando me dizem “Tu és líder”, eu recuso esta afirmação porque eu serei mesmo reconhecido como líder ou serei mais ativista? Serei ativista? Serei líder? Ou serei dirigente?”</p>

Apêndice V

Quadro de Dimensões Emergentes

Dimensão	Unidades de Registo (UR)	
Construção da Identidade	S1	<p>"A grande vantagem de estar integrada com os surdos foi o desenvolvimento da Língua Gestual, desenvolvimento a nível pessoal, auto estima..."</p> <p>"A comunidade surda, os grupos de pares mais velhos ensinaram-me muitas coisas, o que deveria fazer, o que não deveria, coisas corretas, incorretas e, graças a isso, a minha vida pode ser construída num melhor caminho... Se não fosse esse contacto com os mais velhos, os aconselhamentos deles, se convivesse só com os da minha idade, que futuro me reservava? Isolamento? Recusa da minha identidade? Afastamento? Com eles, com as nossas saídas, com novas aventuras, conversas, aprendi muito e agradeço-lhes muito..."</p> <p>"A comunidade surda, permitiu-me desenvolver enquanto cidadã e enquanto pessoa."</p> <p>"Foi tudo uma revelação que floresceu de dentro de mim, tem a ver com a minha condição de surda, com a capacidade de cativar os outros através dos meus gestos..."</p>
	S2	<p>"Eu acho que, quando fiquei surdo, quando deixei de ouvir, não sabia o que era ser surdo, era um ignorante nessa temática."</p> <p>"(...) dentro de mim, nasceu um "bichinho" que, não sei... é difícil explicar... ao trabalhar com ele todos os dias fui, como se diz, desenvolvendo... talvez o acesso à Língua Gestual, o acesso à identidade interna, aos bocadinhos..."</p> <p>"(...) comecei-me a habituar e a tornar-me um deles[...] aos bocadinhos por iniciativa própria e comecei a interessar-me e a tornar-me mais ativo dentro da comunidade surda. Fui uma mudança, uma "transformação" interior natural."</p>
	S3	<p>"Foi um tempo de mudança em mim... Eu mudei..."</p> <p>"(...) ainda que estivesse em processo de aquisição da Língua, não assumia ter uma identidade Surda... Estava em conflito... A minha identidade ainda estava em conflito... Ainda em grande conflito porque, vivia com uma família de ouvintes, com uma dimensão com muita força na minha vida e que tinha sido influenciada pelos métodos da APECDA..."</p> <p>"Durante esse tempo todo, fui conquistando a minha identidade... Aos poucos, poucos e poucos... Alguns Surdos, definem a sua identidade rapidamente mas eu não... Faz parte de mim... Eu sou assim: assimilo, assimilo, assimilo e entro em transição... Agora... Ok! Aceito e integro-me..."</p>
	S4	<p>"Eu, quando nasci e durante os meus primeiros anos de vida, não via a minha condição de pessoa Surda como algo surpreendente e único."</p> <p>"Eu, nunca me depreciei por ser Surdo... [acena, negativamente, a cabeça]... Poderá ter acontecido uma situação ou outra que me tenha feito recuar mas, no geral, sempre tive uma postura positiva face a isso..."</p>
Comunicação	S1	<p>"Os meus dois irmãos gémeos ajudaram-me muito... Criaram um sistema de comunicação codificado, falavam comigo e, graças a isso, graças aos meus irmãos, eu nunca me senti triste, sozinha... Havia comunicação entre nós através dos gestos codificados e era... excelente!"</p> <p>"Eu relacionava-me melhor com a mãe do que com o pai porque a minha mãe, a comunicação com a mãe era mais acessível, mais fácil para mim..."</p> <p>"Comunicávamos através da escrita, mímica mas eu não sentia-me bem, não me identificava com eles, porque eu sou uma pessoa faladora e não havia ninguém com quem pudesse falar sem qualquer impedimento... Sentia-me muito limitada." [em referência à escola e aos colegas ouvintes]</p> <p>"Comunico com eles de forma pacífica e acho que estabeleço boa relação com eles, preocupo-me com o facto de eles concordarem ou não e tudo acaba em bem... Estabeleço uma boa comunicação..." [em relação aos liderados]</p>
	S2	<p>"Não estabelecia tanta interação até porque o problema era a comunicação. Eu sempre fui, desde pequenino até deixar de ouvir, sempre fui muito comunicativo..." [em relação à família]</p> <p>"Recorrer aos serviços, reconhecer os problemas que existem na comunicação, procurar alternativas tais como a escrita, responder oralmente pois tinha e continuei sempre a falar bem... Só precisava era de lhes pedir para escrever porque de resto, tudo normal."</p> <p>"(...) nunca, é impossível, impossível, a comunicação quebrar-se a 100%, é impossível! É preciso, às vezes, é preciso boa vontade de ambas as partes. Tu, ouvinte, eu, surdo, os dois, estabelecermos contacto no dia-a-dia é possível. Agora também às vezes os ouvintes não querem saber, colocam os surdos de parte e, isso torna mais difícil... O surdo, com um ouvinte aberto, consegue comunicar à vontade."</p> <p>"(...) quando falo com os ouvintes, tudo é claro, linear e direto mas, quando estou perante uma audiência de pessoas surdas, a transmitir em Língua Gestual, estou perante um público muito diversificado: pessoa que dominam a área, pessoas com capacidades mais fracas, pessoas mais intelectuais, pessoas menos intelectuais e, dentro da minha cabeça, ao separar o tipo de discurso, gera-se uma grande confusão na escolha do tipo de comunicação."</p>

NÓS, OS/AS SURDOS/AS

Construção da *Liderança Surda* no Seio do Movimento Associativo

	S3	<p>"Tínhamos um sistema próprio de comunicação... Eu não falava nem falo como os ouvintes... Não... Não usava a Língua Gestual, não... Mas comunicava através de mímica mas o que usava mais era comunicação por via oral... Com a minha mãe... Na minha família... Com os meus pais, falava por via oral e eles entendiam a minha voz... Comunicávamos bem."</p> <p>"Eu sou Surdo e é este o meu modo de comunicar, de exprimir... Se eu não fizer uso da Língua Gestual preciso de me esforçar mais, de falar, de escrever, de fazer mímica... Tenho de me adaptar à língua deles e não à minha..."</p> <p>"Não tenho muita facilidade em comunicar logo à primeira... Não tenho... E também, dependendo do tema em questão, se tiver muito interesse, eu esforço-me para entrar na conversa. Se o tema não for muito do meu interesse, acabo por demorar mais a chegar às pessoas..."</p> <p>"A comunicação é sempre importante, claro... Sempre. Agora o modo de comunicar poderá levar-nos a uma outra forma de discurso, sem que a mesma seja verbal. Há diferentes formas de se comunicar: através do toque, por exemplo. É uma das formas... O líder deverá, não só, apresentar uma comunicação de modo verbal e escrito... Não é só por aí... Deverá também usar o toque, um cumprimento, um abraço... O abraço é uma forma de comunicação que está associado ao toque... É!"</p>
	S4	<p>"Os meus pais comunicavam entre si e eu fazia o processo de aquisição da linguagem de modo natural, percebendo tudo o que diziam."</p> <p>"Sim comunicava, somente com aqueles que estavam habituados ao meu tom de voz. Com os de fora, não o faço." [em relação aos ouvintes]</p> <p>"(...) ao apresentar esse mesmo sistema de comunicação aos ouvintes eles não entenderiam e então, eu próprio, criava processos de comunicação através de mímica, gestos referenciais, através da visualização, troca de expressões e nesse baile comunicativo, fomos crescendo e habituando-nos uns aos outros."</p> <p>"Para eu comunicar com os meus liderados, tenho de alterar o meu modo de expressão da Língua, adequando-a a eles... Eu não posso usar um nível de vocabulário elevado... Senão estaremos em desigualdade e isso pode gerar conflitos..."</p>

Anexo I

***Bandeira do Grupo Recreativo de Surdos-Mudos do
Porto***



Figura 1: Bandeira do Grupo Recreativo dos Surdos-Mudos do Porto

Anexo II

Estatutos das Associações de Surdos e da Federação Portuguesa de Surdos³²

³²Informação e formato fielmente cedidos pela Associação Portuguesa de Surdos, Associação de Surdos do Porto, Associação de Profissionais de Lecionação de Língua Gestual e da Federação Portuguesa das Associações de Surdos, às quais agradecemos a partilha e o contributo para o estudo e análise das Lideranças Surdas.

Estatutos da Associação Portuguesa de Surdos

Última alteração em 13/09/97 na Acta nº 65/97 da

Assembleia Geral Nacional da APS

Publicados no “Diário da República”

III Série nº27/99 de 2 de Fevereiro de 1999.

CAPÍTULO PRIMEIRO

Designação, Duração, Sede e Fins da Associação

Artigo 1.º

Um. A Associação Portuguesa de Surdos, designada abreviadamente por A.P.S., é uma associação que se constitui como Instituição Particular de Solidariedade Social, livre e independente dos poderes políticos, religiosos e sociais, que se rege pelos presentes Estatutos e pela lei geral aplicável.

Dois. É vedado à APS e a quaisquer Delegações ou Núcleos a utilização na sua designação das palavras “mudo” ou “mudos”.

Três. A APS não possui carácter político-partidário nem pode agir em subordinação a quaisquer interesses político-partidários, ou seguir qualquer credo religioso, sendo proibido aos Órgãos Sociais ou aos associados implicar a Associação, com perda da sua autonomia, em actividades de natureza estritamente política ou religiosa ou ainda servir-se daquela para fins idênticos.

Artigo 2.º

Um. A APS é uma Pessoa Colectiva de direito privado, possuindo capacidade jurídica para a prática dos direitos e obrigações necessários à prossecução dos seus fins.

Artigo 3.º

Um. A APS exerce a sua actividade em todo o território da República Portuguesa, incluindo as Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

Dois. A Associação tem a sua sede em Lisboa, na Avenida da Liberdade, número cento e cinquenta e sete, segundo andar, podendo livremente estabelecer Delegações e Núcleos em quaisquer localidades do País, de acordo com a lei e os Estatutos.

Três. As delegações da Associação poderão beneficiar no seu funcionamento de um regime de autonomia administrativa e financeira, nos termos do que for deliberado pelo Conselho Nacional, sob proposta da Direcção Central.

Artigo 4.º

Um. A APS tem como fim a defesa e promoção dos interesses sociais, culturais, educativos, desportivos, económicos, morais e profissionais dos seus sócios, bem como dos surdos em geral e das respectivas famílias, zelando pelo cumprimento dos Direitos

dos Surdos, em plena igualdade com os demais cidadãos, consignados na Constituição da República Portuguesa e demais Legislação.

Dois. A APS promove a defesa, preservação, investigação, estudo, difusão e ensino da Língua Gestual Portuguesa, bem como a formação e profissionalização de formadores e intérpretes da Língua Gestual Portuguesa devidamente credenciados pela própria Associação Portuguesa de Surdos.

Três. A Associação Portuguesa de Surdos promove a educação e ensino de crianças, jovens e adultos surdos.

Quatro. À Associação Portuguesa de Surdos compete desenvolver e fomentar a formação pré-profissional de jovens e adultos surdos.

Cinco. À Associação compete prestar o apoio à integração plena na sociedade, de crianças, jovens e adultos surdos, bem como às respectivas famílias.

Seis. A APS representa Portugal em organizações Internacionais não governamentais como a Federação Mundial de Surdos, a União Europeia de Surdos, o Comité Internacional de Desportos de Surdos, o Comité Internacional de Xadrez Silencioso e outras a criar.

Sete. Para a realização dos seus objectivos compete especialmente à APS:

a) Organizar os seus serviços e desenvolver a sua acção, no sentido de facultar aos seus sócios e aos surdos em geral, todas as formas de apoio e informação destinados à resolução dos problemas gerais e pessoais da comunicação entre pessoas surdas e ouvintes.

b) Zelar pelo cumprimento do Direito Constitucional e Legislativo relativo à utilização da Língua Gestual Portuguesa no ensino através da Língua Gestual Portuguesa nas Escolas do Ensino Básico, Secundário e Ensino Superior.

c) Fomentar e promover cursos de Língua Gestual Portuguesa bem como Centros de Investigação e Divulgação da Língua Gestual Portuguesa com o apoio dos média. Os Centros de Investigação Científica, estudo e difusão da Língua Gestual Portuguesa e os Cursos de Formação em L.G.P. poderão funcionar com uma organização, gestão e recursos financeiros de um modo autónomo, assumindo a forma de cooperativas, ou de sociedades regidas pela legislação vigente.

d) Fomentar a criação de estruturas necessárias para a realização de cursos práticos e teóricos que permitam aos seus associados uma melhor formação profissional e vocacional.

e) Sensibilizar os serviços públicos e principais Instituições oficiais e privadas para que assegurem às pessoas surdas, idênticas condições de atendimento nomeadamente no apoio à comunicação.

f) Fomentar e promover actividades de índole cultural, artística e desportiva.

g) Fomentar e desenvolver campanhas e iniciativas nos meios de Comunicação Social, destinadas ao esclarecimento da problemática da surdez e dos problemas de comunicação entre as pessoas surdas e ouvintes, bem como dos problemas da educação, formação profissional e Integração Social das pessoas surdas.

h) Promover e apoiar iniciativas de âmbito internacional que de alguma forma contribuam para o desenvolvimento Social, Educação, saúde, cultural, desportos e cívico da população surda especialmente os mais jovens.

i) Assegurar aos associados surdos e a outros elementos da comunidade surda, serviços de apoio quer à comunicação, quer à informação e encaminhamento para os serviços e instituições da Sociedade portuguesa, que respondam aos seus interesses e ou necessidades.

Artigo 5.º

Um. A Associação Portuguesa de Surdos poderá estabelecer e celebrar acordos de cooperação com Organismos Governamentais Nacionais e com outras organizações não governamentais Nacionais e Estrangeiras, bem como associações que prossigam fins idênticos de defesa dos interesses dos deficientes em geral, e dos surdos em particular.

Dois. Dentro do estipulado no número anterior, quaisquer trabalhos realizados pela Associação Portuguesa de Surdos para outras entidades individuais ou colectivas, poderão ser precedidos de um acordo de cooperação, celebrado entre a Associação Portuguesa de Surdos e as ditas entidades.

Três. A Associação Portuguesa de Surdos deverá apoiar e estimular todas as iniciativas oficiais e particulares que visem a resolução dos problemas de comunicação com que as pessoas surdas se debatem na Sociedade, criando para o efeito, dentro dos seus serviços, um quadro de pessoal com a categoria de intérprete de Língua Gestual Portuguesa.

Quatro. A Associação Portuguesa de Surdos poderá colaborar com entidades públicas e privadas em actividades relacionadas com a prevenção, rastreio e tratamento da surdez.

CAPÍTULO SEGUNDO

Dos Sócios

Artigo 6.º

Um. Podem ser associados da APS pessoas singulares e pessoas colectivas.

Dois. O exercício dos mandatos para os órgãos sociais é reservado às pessoas singulares.

Três. Poderão ser sócios todas as pessoas afectadas por surdez total, parcial ou profunda, bem como pessoas ouvintes familiares de pessoas surdas, especialistas de Fono-Audiologia e Otorrinolaringologia, Educadores e Professores de Escolas de Educação Especial de Surdos.

Quarto. Poderão também ser sócios pessoas ouvintes que se tenham distinguido pelo seu apoio e colaboração com a Associação Portuguesa de Surdos, ou que tenham uma actuação relevante para a integração dos mesmos na Sociedade.

Quinto. Há quatro categorias de associados:

- Efectivos

- Colectivos

- Honorários

- Auxiliares

a) Sócios efectivos são todos os sócios maiores de dezoito anos na plena fruição dos seus direitos associativos.

b) São sócios colectivos pessoas ou entidades colectivas com personalidade jurídica própria.

c) São sócios honorários todos os sócios com mais de vinte e cinco anos de inscrição na Associação Portuguesa de Surdos ou que tenham sido proclamados em Assembleia Geral da Associação Portuguesa de Surdos por proposta da Direcção Central.

d) São associados auxiliares pessoas ouvintes que se tenham distinguido pelo seu apoio e colaboração com a Associação, ou que tenham uma actuação relevante para a integração dos surdos na sociedade, e ainda os surdos menores de dezoito anos e os filhos ouvintes de sócios efectivos que queiram participar nas actividades de índole desportiva, recreativa ou cultural promovidas pela APS.

Artigo 7.º

Um. A admissão de sócios é decidida pela Direcção Central, sob proposta da Direcção de Delegação respectiva, com recurso para a Assembleia Geral Nacional.

Dois. As propostas de admissão também podem ser apresentadas à Direcção Central ou às Delegações por um sócio, pelo menos.

Três. As propostas de admissão de sócio devem estar patentes na sede Central, Delegações ou Núcleos, em lugar bem visível durante um período de tempo mínimo de oito dias.

Quatro. Durante este período de tempo, qualquer sócio poderá apresentar oposição à admissão do candidato a sócio, contestando a mesma por escrito, verbalmente ou pela Língua Gestual junto da Direcção Central, da Direcção de Delegação ou Núcleo.

Artigo 8.º

Um. São direitos dos sócios:

a) Participar nas Assembleias Gerais Nacionais e nas Assembleias Gerais de Delegações.

b) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais da Associação Portuguesa de Surdos.

c) Requerer a convocação extraordinária da Assembleia Geral Nacional e de Delegação.

d) Apresentar sugestões que sejam julgadas convenientes para a prossecução dos fins da Associação Portuguesa de Surdos.

e) Contestar junto da Direcção Central ou da Direcção de Delegação respectiva, a admissão de qualquer sócio.

f) Solicitar junto da Direcção Central ou da Direcção de Delegação quaisquer apoios, nomeadamente através de intérpretes de Língua Gestual Portuguesa para resolver problemas de comunicação com pessoas surdas ou ouvintes, assim como a interpretação de textos escritos.

g) Solicitar junto do Conselho Fiscal Central ou do Conselho Fiscal de Delegação, informações sobre a situação económica e financeira da Associação Portuguesa de Surdos, podendo exigir que sejam fornecidas provas documentais.

h) Inquirir junto dos órgãos competentes da Associação Portuguesa de Surdos sobre a actividade de qualquer sector da Associação Portuguesa de Surdos.

Dois. São direitos dos associados colectivos todos os indicados no nº 1, com excepção do disposto na cláusula b).

Três. São direitos dos associados honorários os indicados na alínea a) do nº 1.

Artigo 9.º

Um. Constituem deveres dos sócios:

a) Pagar nas condições estabelecidas as quotas fixadas pela Assembleia Geral Nacional, ou pela Assembleia de Delegação.

b) Desempenhar com zelo, eficiência e honestidade, os cargos para que forem eleitos ou nomeados, excepto em situações de impossibilidade devidamente justificadas.

c) Cooperar com os Corpos Sociais e outros órgãos da Associação Portuguesa de Surdos sempre que solicitados, excepto em casos de impedimento devidamente fundamentado.

d) Participar nas Assembleias Gerais e outras reuniões para as quais forem atempadamente convocados.

e) Colaborar em todas as iniciativas que contribuam para:

- O engrandecimento e o prestígio da Associação Portuguesa de Surdos.

- A integração das pessoas surdas na Sociedade.

- A resolução de problemas pontuais e pessoais ou gerais e colectivos relacionados com a comunicação entre pessoas surdas e ouvintes.

f) Cumprir com zelo e escrupulo os presentes Estatutos e outros regulamentos da Associação Portuguesa de Surdos, bem como fiscalizar o cumprimento dos mesmos.

g) Acatar e cumprir as deliberações das Assembleias Gerais Nacionais, das Assembleias Gerais de Delegação, assim como as decisões tomadas pelas Direcções Centrais e pelas Direcções de Delegação.

h) Ser portador do seu cartão de identificação de sócio da Associação Portuguesa de Surdos, e apresentá-lo sempre que tal lhe seja solicitado.

i) Informar a Sede Central ou a Sede de Delegação no prazo máximo de trinta e cinco dias a mudança de residência.

j) Colaborar em quaisquer trabalhos de ensino, pesquisa linguística ou difusão da Língua Gestual Portuguesa, realizados por entidades estranhas à Associação Portuguesa de Surdos desde que autorizados pela Direcção Central da Associação Portuguesa de Surdos.

Dois. A qualidade de associados não é transmissível quer por actos entre vivos quer por sucessão.

Artigo 10.º

Um. Não podem usufruir dos direitos mencionados no artigo oitavo, os sócios que tiverem mais de quatro meses de quotas em atraso, embora continuem na sua qualidade de sócios da Associação Portuguesa de Surdos.

Dois. O atraso injustificado na liquidação das quotas por um período superior a doze meses implica a perda da condição de sócio.

Três. Os sócios referidos no número anterior serão objecto de um despacho de expulsão pela Direcção Central ou pela Direcção de Delegação, o qual não poderá ser tornado público antes de quarenta dias, contados sobre a data de expedição da carta registada, endereçada para a residência do sócio, a contar a intenção de demissão.

Artigo 11.º

Um. Aos sócios da Associação Portuguesa de Surdos, que de qualquer modo tenham praticado actos contrários aos objectivos da Associação Portuguesa de Surdos ou susceptíveis de afectar o prestígio daquela, ou que tenham desrespeitado a necessária disciplina e compostura nas instalações da Sede Central ou Delegações respectivas, ou ainda que tenham desrespeitado os Estatutos da Associação Portuguesa de Surdos, poderão ser alvos de penas de repreensão, suspensão de um mês até um ano, e de expulsão da Associação Portuguesa de Surdos.

Dois. As sanções disciplinares referidas no número anterior, são aplicadas por decisão da Direcção Central ou da Direcção de Delegação, exceptuando-se a pena de expulsão.

Três. A pena de expulsão é aplicada por decisão maioritária, em voto secreto, tomada pela Assembleia Geral Nacional ou pela Assembleia Geral de Delegação, sob proposta da Direcção Central ou da Direcção de Delegação.

Quatro. Aos associados que são alvo de um processo ou de sanções disciplinares, é-lhes facultado o direito de utilizar todos os meios que lhes permitam apresentar a sua defesa, e inclusivé com recurso a intérpretes de Língua Gestual Portuguesa.

Cinco. Aos associados que pelas infracções cometidas, segundo a alínea um, não for aplicada a pena de expulsão poderá ser aplicada uma pena que não poderá ir além de um ano de suspensão.

Artigo 12.º

Um. Não podem ser reeleitos para os Corpos Sociais da Sede Central ou das Delegações, os membros dos mesmos Corpos Sociais que, mediante processo judicial,

tenham sido declarados responsáveis por irregularidades cometidas no exercício dessas funções ou removidos dos cargos que desempenhavam.

Dois. Não podem ser eleitos para os Corpos Sociais da Sede Central ou das Delegações os sócios que tenham sido objecto de expulsão de qualquer Delegação.

Três. Os membros dos Corpos Sociais da Sede Central ou das Delegações não poderão votar em assuntos que directamente lhes digam respeito, ou nos quais sejam interessados os respectivos cônjuges, ascendentes, descendentes e equiparados.

Quatro. Os membros dos Corpos Sociais da Sede Central ou das Delegações não podem contratar directa ou indirectamente com a Associação Portuguesa de Surdos salvo se do contrato resultar manifesto benefício para a instituição.

CAPÍTULO TERCEIRO

Património e Meios Financeiros

Artigo 13.º

Um. Constituem bens patrimoniais da Associação Portuguesa de Surdos as heranças, legados e doações instituídas a seu favor e por aquela aceite.

Dois. A aceitação prevista no número anterior será sempre feita a benefício de inventário.

Três. A Associação Portuguesa de Surdos não é obrigada a cumprir encargos que excedam as forças da herança, legados ou doações por ela aceites, quer por absorverem o seu valor, quer por envolverem prestações periódicas superiores ao rendimento dos bens recebidos.

Quatro. Os encargos que excedam as forças da herança, legado ou doação serão reduzidos até ao limite dos respectivos rendimentos ou à terça parte do capital.

Artigo 14.º

Um. Carecem de autorização da Assembleia Geral Nacional da Associação Portuguesa de Surdos:

- a) Aquisição de bens imóveis a título oneroso;
- b) Alienação de imóveis a qualquer título;
- c) Realização de empréstimos.

Artigo 15.º

Um. Constituem receitas da Associação Portuguesa de Surdos:

- a) O produto das quotizações dos sócios;
- b) Os subsídios concedidos pelo Estado ou quaisquer outras entidades;
- c) As receitas pelo funcionamento dos Cursos de Língua Gestual Portuguesa;

d) As receitas resultantes da divulgação de publicações relacionadas com a actividade da Associação Portuguesa de Surdos de textos sobre a problemática da surdez e de problemas da comunicação das pessoas surdas, de textos sobre a Língua Gestual Portuguesa;

e) Quaisquer outras receitas não especificadas.

Artigo 16.º

As decisões tomadas por qualquer elemento dos Corpos Sociais da Associação Portuguesa de Surdos fora da respectiva competência são anuláveis.

Artigo 17.º

Os capitais da Associação Portuguesa de Surdos são depositados à ordem ou a prazo na Caixa Geral de Depósitos, Crédito e Previdência, em qualquer caixa económica na área da Sede Central ou da Sede de Delegação ou em qualquer instituição de crédito.

Artigo 18.º

Um. A empreitada de obras de construção ou de grande reparação, bem como a alienação e o arrendamento de imóveis pertencentes à Associação Portuguesa de Surdos deverá ser feita em concurso limitado.

Dois. Podem ser efectuadas vendas ou arrendamentos de bens imóveis da Associação Portuguesa de Surdos por negociação directa, quando seja previsível que daí advenham vantagens para a Associação Portuguesa de Surdos, ou por motivo de urgência fundamentada em acta.

Três. Em quaisquer casos, os preços e rendas aceites não podem ser inferiores aos que vigorarem no mercado normal de imóveis e arrendamentos, de harmonia com os valores estabelecidos em peritagem oficial.

Quatro. Exceptuam-se do preceituado nos números anteriores, os arrendamentos para habitação, que seguem o regime geral sobre arrendamentos.

CAPÍTULO QUARTO

Órgãos Sociais

Disposições Gerais

Artigo 19.º

São órgãos sociais da Associação Portuguesa de Surdos

a) De âmbito nacional: a Assembleia Geral Nacional, o Conselho Nacional, a Direcção Central e o Conselho Fiscal Central.

b) De âmbito local: a Assembleia Geral de Delegação, a Direcção de Delegação e o Conselho Fiscal de Delegação.

Artigo 20.º

Competirá à Assembleia Geral Nacional, à Direcção Central e ao Conselho Fiscal Central gerir todas as actividades que se desenvolvam na área geográfica onde funciona a sede da Associação Portuguesa de Surdos, não existindo aí órgãos distintos de âmbito local.

Artigo 21.º

Um. Os cargos desempenhados pelos elementos dos Corpos Sociais da Associação Portuguesa de Surdos poderão ser remunerados desde que:

- a) O volume do movimento financeiro ou a complexidade de administração da Sede Central ou das Delegações exigirem a presença prolongada de um ou mais elementos dos Corpos Sociais.
- b) A Associação Portuguesa de Surdos possua disponibilidades financeiras para o efeito.
- c) Os elementos dos Corpos Sociais remunerados trabalhem para a Associação Portuguesa de Surdos pelo menos quinze horas semanais com períodos de três horas seguidas, em regime de trabalho livre ou não.

Dois. As actividades dos membros dos Corpos Sociais da Associação Portuguesa de Surdos que impliquem ausência do emprego normal, com os correspondentes descontos no ordenado, poderão ser pagas por decisão da Direcção Central ou da Direcção de Delegação.

Três. A condição de funcionário da Associação Portuguesa de Surdos ou de professor dos Cursos da mesma, não é incompatível com o desempenho de funções em qualquer Órgão Social da Associação Portuguesa de Surdos.

Quatro. A condição de membro dos Corpos Sociais da Associação Portuguesa de Surdos, mesmo que sendo remunerada ao abrigo da alínea C do número um do artigo vinte e um, não confere ao seu titular a situação de funcionário da Associação Portuguesa de Surdos, excepto se antes de eleito para o respectivo cargo já for funcionário da Associação Portuguesa de Surdos, ou professor dos Cursos da mesma Associação.

Artigo 22.º

Um. A língua oficial nas reuniões dos órgãos dos Corpos Sociais da Associação Portuguesa de Surdos será a Língua Gestual Portuguesa, prevendo-se a existência em todas as reuniões dos órgãos dos Corpos Sociais da Associação Portuguesa de Surdos de intérpretes que façam a conveniente tradução e/ou retroversão entre a Língua Gestual Portuguesa e a Língua Portuguesa oral/escrita. Dois. Todos os órgãos dos Corpos Sociais da Associação Portuguesa de Surdos deverão elaborar actas das respectivas reuniões devidamente escritas, em livro próprio numerado e rubricado, dos assuntos nas mesmas reuniões podendo os sócios ter acesso às mesmas.

Artigo 23.º

Um. A duração do mandato dos titulares dos Corpos Sociais é de três anos, renovável por igual período, não sendo permitida a eleição para um terceiro mandato, podendo no entanto prolongar-se por mais um ano, caso não surjam listas candidatas às eleições marcadas para o efeito. Dois. É vedado aos sócios candidatarem-se a mais de um cargo nos Corpos Sociais da Associação Portuguesa de Surdos e a mais de uma Lista candidata aos Corpos Sociais.

Artigo 24.º

Um. No caso de impedimento, incapacidade, demissão ou morte, de qualquer membro dos Órgãos Sociais, a sua substituição será efectuada no prazo de trinta dias por eleição em Assembleia Geral, terminando o seu mandato aquando os restantes membros.

Dois. A apreciação e decisão sobre o impedimento, incapacidade ou pedido de demissão de qualquer membro dos Órgãos Sociais, ou destes em bloco, compete à Assembleia Geral Nacional, para os órgãos de âmbito nacional e à Assembleia Geral de Delegação para os Corpos Sociais de Delegação.

Três. Deverá proceder-se à sua substituição sempre que um membro de um órgão dos Corpos Sociais da Associação Portuguesa de Surdos falte a quatro reuniões ordinárias consecutivas ou a seis alternadas, sem motivo justificado.

Quatro. No caso de impedimento, incapacidade, renúncia ou morte da maioria dos elementos de um Órgão Social, ou de demissão em bloco, proceder-se-à eleição desse órgão no prazo de trinta dias em Assembleia Geral respectiva.

Quinto. Perdem o mandato os titulares dos órgãos da Associação abrangidos pelas seguintes situações:

- a) Sejam colocados em situação que os torne inelegíveis;
- b) Sejam colocados em situação de incompatibilidade.

Artigo 25.º

Nenhum membro demissionário dos Corpos Sociais da Associação Portuguesa de Surdos poderá abandonar as suas funções, sem a sua demissão ser aceite pelos órgãos competentes dos Corpos Sociais, e só as cessará depois de substituído de acordo com o preceituado nos presentes estatutos da Associação Portuguesa de Surdos.

Artigo 26.º

No caso de ocorrer uma demissão em bloco de qualquer órgão dos Corpos Sociais, ou da maior parte dos elementos de quaisquer órgãos dos membros, este só cessará as suas funções após a tomada de posse dos novos membros do órgão que lhe suceder.

Artigo 27.º

Um. Os membros dos órgãos dos Corpos Sociais da Associação Portuguesa de Surdos respondem solidariamente por todos os actos praticados alheios aos fins da Associação, aos poderes de seu mandato, ou às decisões da Assembleia Geral Nacional, da Assembleia Geral de Delegações, ou do Conselho Nacional com excepção dos membros que não tomarem parte das resoluções relativas a esses actos ou que tiverem feito lavrar protesto escrito contra eles, anteriormente às respectivas deliberações.

Dois. As decisões tomadas por qualquer dos elementos dos órgãos dos Corpos Sociais fora da respectiva competência são anuláveis.

Artigo 28.º

Para efeito de funcionamento dos órgãos sociais de âmbito local aplicam-se-lhes com as necessárias adaptações, os princípios gerais estabelecidos para os Órgãos Sociais de âmbito nacional.

SECÇÃO PRIMEIRA

Órgãos dos Corpos Sociais de Âmbito Nacional

SUB-SECÇÃO PRIMEIRA

Assembleia Geral Nacional

Artigo 29º

Um. A Assembleia Geral Nacional é formada por todos os sócios efectivos que se encontrem na plena fruição dos seus direitos, e, será orientada sob a direcção de uma Mesa da Assembleia Geral Nacional, a qual será composta por um Presidente, um Primeiro Secretário e um Segundo Secretário.

Dois. É exigido ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral Nacional e a pelo menos um dos restantes membros da mesma, um bom conhecimento da Língua Gestual Portuguesa.

Três. Na ausência ou impedimento do Presidente da Mesa da Assembleia Geral, este será substituído pelo Primeiro Secretário.

Artigo 30.º

É da competência da Mesa da Assembleia Geral Nacional:

- a) Proceder à convocação da Assembleia Geral Nacional e dirigir os seus trabalhos;
- b) Convocar o Conselho Nacional e proceder à orientação dos respectivos trabalhos;
- c) Dar posse aos Órgãos Sociais eleitos com funções de âmbito nacional, bem como às Mesas da Assembleia Geral de Delegação.

Artigo 31.º

Um. A Assembleia Geral Nacional reunirá em sessões ordinárias e extraordinárias.

Dois. A Assembleia Geral Nacional será convocada através de aviso postal expedido para a residência de cada sócio e através de aviso afixado em local bem visível, nas instalações da Sede Central ou das Sedes de Delegação, com a antecedência mínima de quinze dias.

Artigo 32.º

Um. A Assembleia Geral Nacional reunirá obrigatoriamente duas vezes em cada ano, uma até trinta e um de Março para apreciação e votação do relatório de contas da Gerência e actividades do Conselho Nacional, e outra até 15 de Novembro para apreciação e votação do orçamento e do programa de acção.

Dois. Os documentos referidos no número anterior, bem como os livros relativos às contas poderão ser examinados pelos sócios na Sede e nas Delegações, nos dez dias que antecedem a reunião da Assembleia Geral Nacional em que irão ser apreciados.

Três. Nas sessões ordinárias a Assembleia Geral Nacional poderá tratar de qualquer assunto, desde que incluído na ordem de trabalhos e na respectiva convocatória, excepto alteração dos Estatutos, fusão e liquidação da Associação Portuguesa de Surdos.

Artigo 33.º

A Assembleia Geral Nacional para fins eleitorais reunirá ordinariamente de três em três anos, até trinta e um de Dezembro para exercer as atribuições previstas no artigo seguinte.

Artigo 34.º

Um. A Assembleia Geral Nacional para fins eleitorais funcionará na zona geográfica da localização da Sede Central.

Dois. As disposições sobre a organização e funcionamento do acto eleitoral na Assembleia Geral Nacional para fins eleitorais serão estabelecidas no respectivo Regulamento Eleitoral, a elaborar e aprovar em Assembleia Geral Nacional, no prazo de seis meses contados a partir da aprovação dos presentes Estatutos.

Artigo 35.º

Um. Extraordinariamente, a Assembleia Geral Nacional reunirá sempre que a respectiva Mesa, o Conselho Nacional, a Direcção Central, o Conselho Fiscal Nacional, a Assembleia Geral de Delegação ou um número determinado de sócios nos termos seguintes a julguem conveniente e a requeiram.

Dois. Para a Assembleia Geral Nacional reunir extraordinariamente por pedido da Assembleia Geral de Delegação, é necessário que na dita Assembleia participem um mínimo de dez por cento dos sócios da Delegação, no pleno gozo dos seus direitos associativos.

Três. Quando a Assembleia for requerida nos termos dos anteriores números um e dois, deve a Mesa da Assembleia Geral convocá-la obrigatoriamente para se realizar no prazo máximo de trinta dias a contar da data da recepção da acta da Assembleia Geral de Delegação, na qual conste o pedido de convocatória da dita Assembleia Geral Nacional, ou do requerimento dos sócios.

Quatro. Para a Assembleia Geral Nacional poder funcionar quando requerida pelos associados é indispensável estarem presentes três/quartos dos requerentes.

Artigo 36.º

As Assembleias Gerais Nacionais extraordinárias, para fusão, dissolução e liquidação da Associação Portuguesa de Surdos serão convocadas e funcionarão nos termos deste capítulo de acordo com o disposto no Capítulo Quinto.

Artigo 37.º

Um. Constitui-se a Assembleia Geral Nacional e são válidas as decisões tomadas, quando o número de sócios presentes e os termos em que a convocação tiver sido feita estiverem de acordo com a legislação aplicável, os Estatutos e a reunião se efectuar no local, dia e hora constantes da convocatória.

Dois. A língua oficial nas reuniões da Assembleia Geral Nacional da Associação Portuguesa de Surdos é a Língua Gestual Portuguesa, devendo contudo, ser assegurado nas ditas reuniões a presença de intérpretes que façam a interpretação/retroversão entre a Língua Gestual Portuguesa e a Língua Portuguesa Oral.

Três. A Assembleia Geral Nacional reunirá à hora marcada na convocatória se estiverem presentes mais de metade dos associados ou trinta minutos depois com qualquer número de associados.

Artigo 38.º

Um. As deliberações são tomadas por maioria absoluta.

Dois. A votação será feita através de escrutínio secreto.

Três. As deliberações sobre reforma ou quaisquer alterações dos Estatutos da Associação Portuguesa de Surdos exigem contudo, o voto favorável de pelo menos três/quartos dos sócios presentes na Assembleia Geral Nacional em cuja Ordem de Trabalhos figurem estes assuntos.

Quatro. São anuláveis as deliberações tomadas sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os associados comparecerem à reunião e todos concordarem com o aditamento.

Artigo 39.º

É das estritas atribuições da Assembleia Geral Nacional:

a) Eleger e destituir a Mesa da Assembleia Geral Nacional e os Membros da Direcção Central, do Conselho Fiscal Central, das Direcções de Delegação, da Mesa da Assembleia Geral de Delegação e do Conselho Fiscal de Delegação.

b) Apreciar, discutir e votar a aprovação ou a rejeição do Relatório de Actividade do Conselho Nacional, o Relatório e Contas da Direcção Central e o respectivo parecer do Conselho Fiscal Central.

c) Deliberar sobre:

- Propostas de alteração dos Estatutos da Associação Portuguesa de Surdos.

- Fusão, dissolução e liquidação da Associação Portuguesa de Surdos.

- Adesão ou saída de outras organizações e instituições nacionais e estrangeiras.

d) Fixar as quotas a pagar pelos sócios bem como as modalidades de pagamento das mesmas.

e) Decidir sobre a expulsão de sócios que pelo comportamento tenham causado sérios prejuízos no bom nome da Associação Portuguesa de Surdos e na harmonia entre os sócios.

f) Eleger ou nomear comissões para apreciação, estudo e inquérito de assuntos que lhe sejam apresentados.

SUB-SECÇÃO SEGUNDA

Conselho Nacional

Artigo 40.º

Um. O Conselho Nacional é composto por:

a) Todos os membros da Direcção Central em exercício;

b) Representantes directos da Sede e das Delegações eleitos na seguinte base:

- Delegações que têm até duzentos e noventa e nove sócios activos

- dois representantes.

- Delegações que têm entre trezentos e quatrocentos e noventa e nove sócios activos - três representantes.

- Delegações que têm quinhentos ou mais sócios activos

- quatro representantes.

Dois. O Conselho Nacional reunirá ordinariamente duas vezes por ano.

Três. O Conselho Nacional reunirá extraordinariamente sempre que pelo menos oito dos seus elementos o requeiram.

Artigo 41.º

Um. É da competência do Conselho Nacional da Associação Portuguesa de Surdos:

a) Assegurar a unidade da Associação Portuguesa de Surdos, e a acção concertada da Sede Central com as Delegações espalhadas pelo País;

b) Arbitrar e resolver problemas entre a Sede Central e as Delegações da Associação Portuguesa de Surdos, e, entre estes mesmos;

c) Decidir sobre a criação, área geográfica da acção, extinção ou encerramento temporário de Delegações;

d) Exigir que a Mesa da Assembleia Geral Nacional convoque as Assembleias Gerais Nacionais e as Assembleias Gerais de Delegação extraordinárias, sempre que o Conselho Nacional o ache conveniente;

e) Elaborar o relatório das suas actividades e apresentá-lo à Assembleia Geral Nacional ordinária;

- f) Deliberar acerca de qualquer proposta que lhe seja remetida por qualquer dos seus elementos ou ainda pela Direcção Central e pelo Conselho Fiscal Central;
- g) Submeter à apreciação da Assembleia Geral Nacional as propostas que julgar necessárias;
- h) Elaborar o Regulamento Geral da Associação Portuguesa de Surdos e submetê-lo à Assembleia Geral Nacional para aprovação.

Artigo 42.º

O Conselho Nacional é convocado pela Mesa da Assembleia Geral Nacional com a antecedência mínima de vinte dias, por meio de aviso postal enviado para a residência de cada membro e de aviso afixado em local bem visível na Sede e em todas as Delegações.

Artigo 43.º

As deliberações do Conselho Nacional são tomadas pela maioria dos seus membros presentes.

SUB-SECÇÃO TERCEIRA

Direcção Central

Artigo 44.º

A Direcção Central da Associação Portuguesa de Surdos é o órgão executivo encarregado de representar e gerir a Associação Portuguesa de Surdos de acordo com os Estatutos, Regulamento Geral e demais preceitos da legislação vigente e também de acordo com as decisões emanadas da Assembleia Geral Nacional.

Artigo 45.º

A Direcção Central é composta por um Presidente, um Vice-Presidente, um Secretário-Geral, um Secretário-Adjunto, um Tesoureiro, dois Vogais efectivos.

Artigo 46.º

É da competência da Direcção Central:

- a) Representar a Associação Portuguesa de Surdos em juízo ou fora dele;
- b) Administrar os bens da Associação Portuguesa de Surdos e transmiti-los por inventário à Direcção Central que lhe suceder;
- c) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação Portuguesa de Surdos elaborando os necessários regulamentos internos de acordo com o regulamento geral;
- d) Apresentar anualmente à Assembleia Geral Nacional o relatório e contas de gerência, acompanhados do parecer do Conselho Fiscal Central;
- e) Nomear representantes da Associação Portuguesa de Surdos para comissões ou delegações oficiais;

- f) Gerir os recursos humanos da Associação Portuguesa de Surdos, exercendo o respectivo poder disciplinar;
- g) Manter as delegações informadas sobre toda a matéria associativa, nomeadamente: legislação, contactos oficiais, problemática da reabilitação, associativismo de deficientes e outros;
- h) Promover a edição de publicações periódicas e nomear os directores, redactores e outros colaboradores das publicações periódicas;
- i) Criar, administrar coordenar e gerir os Centros de Interpretação, Estudo e Difusão de Língua Gestual Portuguesa e os respectivos cursos de Língua Gestual Portuguesa criados ou a criar na área geográfica de localização da Sede Central ou das Delegações;
- j) Exercer a sua competência disciplinar sobre os sócios da Sede Central em actos que digam respeito à Associação Portuguesa de Surdos;
- k) Fixar as remunerações e/ou gratificações a atribuir a quaisquer elementos dos Corpos Sociais.

Artigo 47.º

Um. A Direcção Central cessante fará entrega, por inventário do património da Associação Portuguesa de Surdos no prazo de quinze dias à Direcção Central que lhe suceder.

Dois. Terminado este prazo a Direcção Central eleita tomará posse, ficando a Direcção Central cessante responsável pela não entrega do inventário referido.

Artigo 48.º

Um. A Direcção Central funcionará na Sede da Associação Portuguesa de Surdos onde reunirá ordinariamente uma vez por semana.

Dois. A Direcção Central reunirá extraordinariamente sempre que um dos seus elementos a convocar, e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

Artigo 49.º

Para obrigar a Associação Portuguesa de Surdos são necessárias e bastantes, as assinaturas de três membros da Direcção Central ou da Direcção de Delegação, devendo duas destas ser sempre as assinaturas do Presidente e do Tesoureiro da Direcção Central ou da Direcção de Delegação sempre que se trate de documentos de despesa, contas e cheques.

SUB-SECÇÃO QUARTA

Conselho Fiscal Central

Artigo 50.º

O Conselho Fiscal Central é composto por três membros, sendo um Presidente, um Secretário, um Relator.

Artigo 51.º

Compete ao Conselho Fiscal Central:

- a) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias e regulamentares, deliberações da Assembleia Geral Nacional e deliberações do Conselho Nacional;
- b) Exigir semestralmente relatórios dos Conselhos Fiscais de Delegação e apresentar semestralmente o seu parecer ao Conselho Nacional;
- c) Dar parecer sobre o Relatório e Contas anuais da Direcção Central e sobre outros assuntos que lhe sejam submetidos pela Assembleia Geral Nacional, Conselho Nacional e Direcção Central;
- d) Dar cumprimento ao disposto no Artigo Oitavo;
- e) Velar pelo cumprimento, por parte dos órgãos sociais e seus elementos, dos deveres inerentes às suas funções e dar parecer sobre pedidos de demissão dos membros dos órgãos centrais e sobre as respectivas substituições;
- f) Dar parecer sobre os processos a enviar à Assembleia Geral Nacional relativos à exclusão de sócios.

Artigo 52.º

O Conselho Fiscal Central reunirá ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que um dos seus elementos o convocar e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

SECÇÃO SEGUNDA

Órgãos Sociais de âmbito local

SUB-SECÇÃO PRIMEIRA

Assembleia Geral de Delegação

Artigo 53.º

Um. A Assembleia Geral de Delegação é constituída por todos os sócios de uma delegação que se encontrem em pleno gozo dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um Presidente e por um Primeiro e Segundo Secretários.

Dois. Na falta ou impedimento do Presidente, este será substituído pelo Primeiro Secretário.

Artigo 54.º

Um. A Assembleia Geral de Delegação reunirá ordinariamente até 15 de Fevereiro de cada ano para apreciar e votar o relatório de actividades e contas da Direcção de Delegação e respectivo parecer do Conselho Fiscal de Delegação relativos ao ano findo e outra até 30 de Setembro para apreciação e votação do orçamento e do programa de acção do ano seguinte.

Dois. A Assembleia Geral de Delegação para fins eleitorais reunirá ordinariamente, de três em três anos, até trinta e um de Abril.

Três. Extraordinariamente a Assembleia Geral de Delegação reunirá sempre que a respectiva Mesa, o Conselho Nacional, a Direcção de Delegação ou o Conselho Fiscal de Delegação o julguem necessário ou desde que requerida pelo menos por quinze por cento dos sócios da área da Delegação na plenitude dos seus direitos.

Artigo 55.º

Compete à Assembleia Geral de Delegação:

- a) Eleger, suspender e demitir a respectiva Mesa, a Direcção de Delegação e o Conselho Fiscal de Delegação;
- b) Discutir e votar o relatório de actividades e contas da Direcção de Delegação e respectivo parecer do Conselho Fiscal de Delegação, bem como quaisquer propostas do âmbito restrito da delegação que lhe sejam submetidas;
- c) Deliberar sobre a realização da Assembleia Geral Nacional extraordinária nos termos do número um e dois do Artigo Trinta.

Artigo 56.º

Com as necessárias adaptações são aplicáveis subsidiariamente as disposições da Sub-Secção Primeira, Secção Primeira, Capítulo Quarto.

SUB-SECÇÃO SEGUNDA

Direcção de Delegação

Artigo 57.º

A Direcção de Delegação é o órgão executivo na área da delegação, encarregado de gerir e orientar os respectivos serviços de acordo com os directivos da Direcção Central e é composto por um Presidente, um Vice-Presidente, um Secretário-Geral, um Tesoureiro e um Vogal.

Artigo 58.º

Compete à Direcção de Delegação:

- a) Gerir e orientar os serviços de delegação de acordo com as directivas expressas da Direcção Central;
- b) Executar as deliberações da Assembleia Geral de Delegação;
- c) Propôr à Direcção Central a criação, delimitação, extinção ou encerramento temporário de núcleos na área da delegação;
- d) Coordenar e orientar as actividades dos núcleos;
- e) Propôr a demissão, repreensão, suspensão ou demissão de sócios à Assembleia Geral de Delegação;

f) Apresentar anualmente à Assembleia Geral de Delegação o relatório de actividades e contas, acompanhado do respectivo parecer do Conselho Fiscal de Delegação relativo à gerência do ano findo. SUB-SECÇÃO TERCEIRA Conselho Fiscal de Delegação

Artigo 59.º

O Conselho Fiscal de Delegação é composto por um Presidente, um Relator e um Vogal.

Artigo 60.º

Compete ao Conselho Fiscal de Delegação:

- a) Velar no âmbito da delegação, pelo cumprimento das disposições estatutárias e regulamentares e pelo que legalmente fôr estabelecido pelos órgãos competentes;
- b) Dar parecer sobre o relatório de actividades e contas da Direcção de Delegação ou sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pelo Conselho Fiscal Central, Assembleia Geral de Delegação ou Direcção de Delegação;
- c) Enviar o seu relatório ao Conselho Fiscal Central semestralmente.

SUB-SECÇÃO

QUARTA Núcleos

Artigo 61.º

O Núcleo é a estrutura mínima da Associação Portuguesa de Surdos e tem como função garantir a participação directa dos sócios na vida associativa, através de uma estreita ligação local.

Artigo 62.º

A abertura dos núcleos é da competência da Direcção Central sob proposta de um ou mais associados para o efeito nomeados em reunião da Direcção de Delegação.

CAPÍTULO QUINTO

Fusão, Dissolução e Liquidação

SECÇÃO PRIMEIRA

Fusão

Artigo 63.º

A fusão de outras Associações com a Associação Portuguesa de Surdos, substituindo esta, terá de ser deliberada em Assembleia Geral Extraordinária, convocada exclusivamente para tal fim.

Artigo 64.º

Um. A Assembleia Geral Nacional convocada nos termos e para os efeitos do presente capítulo, não pode deliberar em primeira-convocatória, sem a presença de, pelo menos, três quartos dos sócios no pleno gozo dos seus direitos.

Dois. Se não comparecer este número de sócios será convocada outra reunião que se realizará dentro de quinze dias, mas não antes de decorridos oito, podendo a Assembleia deliberar então com qualquer número de sócios no pleno gozo dos seus direitos.

Três. As deliberações só podem ser tomadas com voto favorável de três quartos do número de associados presentes.

Quatro. Estas Assembleias nem mesmo antes da ordem do dia podem tratar de assuntos estranhos à ordem de trabalhos. SECÇÃO SEGUNDA Dissolução e Liquidação

Artigo 65.º

A Associação Portuguesa de Surdos pode dissolver-se por deliberação da Assembleia Geral Nacional convocada exclusivamente para tal fim.

Artigo 66.º

A Associação Portuguesa de Surdos depois de dissolvida, continua a ter existência jurídica, mas unicamente para efeitos da sua liquidação e ultimate das responsabilidades jurídicas.

Artigo 67.º

Dissolvendo-se a Associação Portuguesa de Surdos a sua liquidação e partilha serão feitas nos termos da lei. CAPÍTULO SEXTO Internacionais

Artigo 68.º

A Associação Portuguesa de Surdos, como membro e representantes das Organizações não governamentais internacionais, reconhece, apoia e confere autonomia às actividades da Liga Portuguesa de Desportos para Surdos, e às Federações a Criar, relativas às actividades nacionais e internacionais. CAPÍTULO SÉTIMO Disposições Transitórias e Diversas

Artigo 69.º

Até à próxima Assembleia Geral Nacional para fins eleitorais, o Conselho Nacional funcionará no pleno uso das competências previstas no Artigo trinta e seis com a composição prevista no número um do Artigo trinta e cinco.

Artigo 70.º

Estas disposições estatutárias serão completadas por um Regulamento Geral aprovado em Assembleia Geral Nacional por proposta do Conselho Nacional.


MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
DIRECÇÃO-GERAL DA SEGURANÇA SOCIAL

DGSS - S/3334 - 03-07-2007

Exm^o. Senhor
Presidente da Direcção da Associação
de Surdos do Porto
Rua Doutor José Marques, nº 113 C
4300-271 Porto

V/Ref V/Com N/Ref AS/SAIAJ

ASSUNTO: IPSS/REGISTO DE ALTERAÇÃO DE ESTATUTOS

Considerando o disposto no Regulamento do Registo das Instituições Particulares de Solidariedade Social do Âmbito da Segurança Social, aprovado pela Portaria nº. 139/2007, de 29 de Janeiro, solicito a atenção de V. Ex^a. para o seguinte:

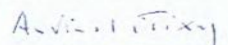
Foi efectuado o registo definitivo a que se refere a declaração anexa, remetida nesta data, à Imprensa Nacional, para efeitos de publicação no Diário da República.

Informo ainda V. Ex^a. que, logo que publicada no Diário da República, será divulgada a publicação na página Internet da Segurança Social: www.seg-social.pt na opção A Segurança Social / IPSS / IPSS registadas.

Junto se envia um exemplar dos estatutos, devidamente autenticado.

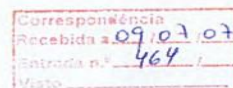
Com os melhores cumprimentos.

A Subdirectora-Geral


António Manuel Monteiro Teixeira
Director de Serviços

AT:PM

Min. DGSS-21
Largo do Rato, 1 1200-144 LISBOA Tel: 213 817 300 Fax 213 889 617
Av. da República, 67 1069-033 LISBOA Tel: 217 620 100 Fax 217 034 739



DIRECÇÃO-GERAL DA SEGURANÇA SOCIAL

DECLARAÇÃO

Declara-se que o documento anexo elaborado nos termos do artigo 11^o. do Estatuto aprovado pelo Decreto-Lei nº. 119/83, de 25 de Fevereiro, na redacção dada pelo Decreto-Lei nº. 402/85, de 11 de Outubro, composto de 17 folhas, por mim rubricadas e tendo aposto o selo branco desta Direcção-Geral, está conforme ao original dos estatutos registados em 25/06/2007, pelo averbamento nº. 4 à Inscrição nº. 80/97, a fls. 19 Verso, do Livro nº. 7 das Associações de Solidariedade Social.

Direcção-Geral da Segurança Social, em 2 - JUL. 2007

A Chefe de Secção


Palmira Marques

PM

Min. DGSS-08

DIRECÇÃO-GERAL DA SEGURANÇA SOCIAL

DECLARAÇÃO

Declara-se, em conformidade com o disposto no Estatuto aprovado pelo Decreto-Lei nº. 119/83, de 25 de Fevereiro, alterado pelo Decreto-Lei nº. 402/85, de 11 de Outubro e no Regulamento aprovado pela Portaria nº. 139/2007, de 29 de Janeiro, que se procedeu ao registo definitivo da alteração dos estatutos da instituição particular de solidariedade social abaixo identificada, reconhecida como pessoa colectiva de utilidade pública.

O registo foi lavrado pelo averbamento nº. 4 à inscrição nº. 80/97, a fls. 19 verso, do Livro nº. 7 das Associações de Solidariedade Social e considera-se efectuado em 21/05/2007, nos termos do nº. 4 do artigo 9º, do Regulamento acima citado.

Dos estatutos consta nomeadamente o seguinte:

Denominação — Associação de Surdos do Porto

Sede — Rua Doutor José Marques, nº 113- C Porto

Direcção-Geral da Segurança Social, em 19 de Julho de 2007.

Pelo Director-Geral

Palmira Marques
(Chefe de Secção)

PM

ESTATUTOS DA ASSOCIAÇÃO DE SURDOS DO PORTO **CAPÍTULO PRIMEIRO**

Designação, Duração, Sede e Fins da Associação

Artigo 1.º

1. A Associação de Surdos do Porto, abreviadamente e adiante designada por ASP, é uma Associação livre e independente que se rege pelos presentes Estatutos e pela Lei Geral.
2. A ASP é independente de Partidos Políticos e Organizações Religiosas e Sindicais sendo vedado aos seus Órgãos Sociais ou Associados encaminhá-la para qualquer Partido, Sindicato ou Religião ou servir-se dela para fins idênticos.

Artigo 2.º

1. A ASP é uma Instituição Particular de Solidariedade Social, sem fins lucrativos, e uma Pessoa Colectiva de Direito Privado, com capacidade jurídica para a prática de todos os direitos e obrigações necessários à prossecução dos seus fins.
2. A ASP tem nacionalidade portuguesa e é constituída por tempo indeterminado.

Artigo 3.º

1. A ASP tem a sua Sede na cidade do Porto, na Rua Doutor José Marques, número cento e treze, traço, letra C.
2. A ASP tem âmbito regional podendo estabelecer Delegações ou Núcleos em qualquer parte do território da chamada Região Norte do País, desde que observadas as formalidades legais e as disposições estatutárias.

Artigo 4.º

1. A ASP tem como fins a defesa e a promoção dos interesses sociais, culturais, económicos, morais e profissionais dos seus associados Surdos, bem como dos Surdos em geral, podendo tais fins dirigirem-se também às respectivas famílias sempre que tal venha a beneficiar o Surdo.
2. à ASP compete, para atingir os fins propostos:
 - a) promover a educação e ensino de Crianças, Jovens e Adultos Surdos;
 - b) dentro de determinados moldes, desenvolver e fomentar a formação profissional das Pessoas Surdas;

- ef 2 3
- c) prestar o apoio necessário para uma mais fácil integração comunitária dos Surdos;
- d) Promover o ensino e a divulgação da Língua Gestual Portuguesa;
- e) Prestar apoio aos Surdos idosos.
3. Para a prossecução dos seus fins a ASP poderá estabelecer e elaborar acordos de cooperação com Organismos Governamentais e não-Governamentais, Entidades Públicas e Privadas e com outras Associações que defendam os interesses dos Deficientes, em geral, e dos Surdos, em particular.

Artigo 5.º

As diversas actividades a desenvolver pela ASP serão regidas conforme Regulamento Interno elaborado pela Direcção e aprovado pela Assembleia Geral.

CAPÍTULO SEGUNDO

Dos Associados

Artigo 6.º

Poderão ser Associados da ASP as pessoas singulares e colectivas permitidas por lei e que assim o solicitem.

Artigo 7.º

Haverá quatro categorias de Associados:

- a) Efectivos - Todos os Associados maiores de dezoito anos no pleno uso dos seus direitos associativos;
- b) Auxiliares - São todos os Associados menores de dezoito anos que apesar de beneficiarem de todos os fins da ASP podem ser isentos do pagamento de cotas não podendo no entanto votar nem ser eleitos;
- c) Colectivos - São todas as pessoas ou entidades colectivas com personalidade jurídica própria;
- d) Honorários - Os Associados com mais de vinte e cinco anos de inscrição na ASP, ou que como tal sejam proclamados na Assembleia Geral, sob proposta da Direcção.

Artigo 8.º

1. A admissão de Associados é decidida pela Direcção sob proposta de admissão apresentada pelo próprio ou subscrita, pelo menos, por um

Associado.

2. As propostas de admissão de Associados deverão estar patentes em lugar bem visível durante um período mínimo de oito dias, findo o qual a Direcção decidirá.
3. Durante este período de tempo qualquer Associado poderá apresentar oposição à admissão do candidato a Associado, contestando a mesma por escrito, verbalmente ou pela Língua Gestual junto da Direcção.

Artigo 9.º

São direitos dos Associados:

- a) Participar nas Assembleia Gerais;
- b) Eleger e ser eleito para os Órgãos Sociais;
- c) Requerer a convocação extraordinária da Assembleia Geral, conforme prescrito no artigo trigésimo-segundo;
- d) Contestar junto da Direcção a admissão de qualquer Associado;
- e) Solicitar junto da Direcção quaisquer apoios, conforme fins estatutários;
- f) Solicitar junto do Conselho Fiscal informações sobre a situação económica e financeira da ASP, podendo exigir a apresentação de provas documentais, quando se verifique um interesse pessoal e legítimo;
- g) Inquirir junto dos Órgãos competentes sobre a actividade de qualquer sector da ASP.

Artigo 10.º

Constituem deveres dos Associados:

- a) Pagar, nas condições estabelecidas, as cotas fixadas em Assembleia Geral;
- b) Desempenhar com zelo, eficiência e honestidade os cargos para que forem eleitos ou nomeados, excepto em situações de impossibilidade justificadas;
- c) Cooperar com os Corpos Sociais sempre que solicitados, excepto em casos de fundamentada impossibilidade;
- d) Participar nas Assembleias Gerais e outras Reuniões para as quais sejam atempadamente convocados;
- e) Cumprir com zelo e empenho os presentes Estatutos e os Regulamentos

Internos da ASP, bem como ajudar a fiscalizar o cumprimento dos mesmos;

- f) Acatar e cumprir as deliberações dos Órgãos Sociais;
- g) Ser portador do seu cartão de Associado e apresentá-lo sempre que necessário ou que tal lhe seja solicitado;
- h) Informar a Direcção, ou os seus Serviços, de quaisquer alterações que devam ser incluídas na sua ficha de Associado.

Artigo 11.º

1. Aos Associados que de qualquer modo tenham praticado actos contrários aos objectivos da ASP ou susceptíveis de afectar o prestígio da mesma, ou que tenham desrespeitado a necessária disciplina e compostura em qualquer das Instalações Sociais da ASP, ou que tenham desrespeitado os presentes Estatutos, poderão ser alvo das seguintes penas:
 - a) Repreensão Oral;
 - b) Repreensão por Escrito;
 - c) Suspensão até um ano;
 - d) Demissão da ASP.
2. As sanções disciplinares referidas no número anterior são aplicadas pela Direcção, excepto a pena de demissão.
3. A pena de demissão é aplicada por decisão maioritária, em voto secreto, tomada pela Assembleia Geral sob proposta da Direcção.
4. Aos Associados que são alvo de um processo ou de sanções disciplinares, é-lhes facultado o direito de utilizarem todos os meios que lhes possibilitem apresentar a melhor defesa, inclusive utilizando intérpretes de Língua Gestual Portuguesa.
5. A pena de suspensão, segundo a alínea um, não desobriga do pagamento da quotização.

Artigo 12.º

1. Não podem usufruir dos direitos indicados no artigo décimo os Associados que tiverem mais de quatro meses de cotas em atraso, embora continuem na qualidade de Associados da ASP.
2. O atraso injustificado na liquidação das cotas por um período superior a doze meses implica a perda da condição de Associado, quando após

notificação da Direcção para fazer o pagamento das quotas o não faça no prazo de trinta dias.

Artigo 13.º

O Associado que de qualquer forma deixar de pertencer à ASP não tem o direito de reaver as quotizações que haja pago, sem prejuízo da sua responsabilidade por todas as prestações relativas ao tempo em que foi membro da ASP.

CAPÍTULO TERCEIRO

Património e Meios Financeiros

Artigo 14.º

1. Constituem bens patrimoniais da ASP as heranças, legados e doações instituídas a seu favor e por esta aceites.
2. A aceitação prevista no número anterior será sempre feita a benefício de inventário.
3. A ASP não é obrigada a cumprir encargos que excedam as forças das heranças, legados ou doações por ela aceites, quer por absorverem o seu valor, quer por envolverem prestações periódicas superiores ao rendimento dos bens recebidos.
4. Os encargos que excedam as forças da herança, legado ou doação serão reduzidos até ao limite dos respectivos rendimentos ou à terça parte do capital.

Artigo 15.º

Carecem de autorização da Assembleia Geral da ASP:

- a) Aquisição de bens imóveis a título oneroso;
- b) Alienação de imóveis a qualquer título;
- c) Realização de empréstimos.

Artigo 16.º

1. Constituem receitas da ASP:

- a) O produto das jóias e quotas dos Associados;
- b) As participações dos utentes;
- c) Os rendimentos de bens próprios;
- d) Os subsídios do Estado ou de quaisquer outras entidades públicas e privadas;

e) Donativos;

f) Quaisquer outras receitas não especificadas.

Artigo 17.º

Os capitais da ASP são depositados, à ordem ou a prazo, na Caixa Geral de Depósitos ou em qualquer outra Instituição de Crédito.

Artigo 18.º

1. A alienação e o arrendamento de imóveis pertencentes à ASP, bem como a empreitada de obras de construção ou de grande reparação nos mesmos, deverá ser feita em hasta pública ou em concurso limitado conforme for decidido em Assembleia Geral ou Reunião de Direcção, dentro das competências atribuídas a cada um destes Órgãos Sociais.
2. Sempre que seja previsível que daí advenham vantagens ou por motivo de urgência fundamentada poderão ser efectuadas vendas ou arrendamentos de bens imóveis da ASP através de negociação directa, depois de deliberado pela Assembleia Geral.
3. Os preços e rendas indicados no número anterior não poderão, em qualquer caso, ser inferiores aos que vigorarem no mercado normal de harmonia com os valores estabelecidos em peritagem oficial.

CAPÍTULO QUARTO

Órgãos Sociais

Disposições Gerais

Artigo 19.º

São Órgãos Sociais da ASP:

- a) A Assembleia Geral;
- b) A Direcção;
- c) O Conselho Fiscal.

Artigo 20.º

1. O exercício de qualquer cargo nos Corpos Sociais será Gratuito embora possa, eventualmente, ser remunerado ou subsidiado quando:
 - a) A complexidade da administração ou o volume financeiro exija a presença prolongada de qualquer elemento dos Corpos Sociais;
 - b) A ASP possua as disponibilidades financeiras para tal;
 - c) Tal remuneração ou subsídio, devidamente fundamentados atendendo

aos aspectos referidos nestes Estatutos, sejam fixados em Assembleia Geral expressamente convocada para tal fim.

2. A Direcção da ASP poderá decidir o pagamento de quaisquer descontos efectuados nos ordenados dos membros dos Corpos Sociais que se ausentem dos seus empregos normais em actividades ao serviço da ASP.
3. Não é incompatível a condição de funcionário da ASP com o desempenho de funções em qualquer Órgão Social da ASP.
4. A condição de membro dos Corpos Sociais da ASP se subsidiado ao abrigo do número um deste artigo, não confere ao mesmo a situação de funcionário da ASP.

Artigo 21.º

1. Serão línguas oficiais, em qualquer Reunião dos Corpos Sociais da ASP, as Línguas Portuguesas, Gestual e Oral, podendo, quando achado necessário, haver a presença nas mesmas de intérpretes que façam a conveniente tradução.
2. Será obrigatória a elaboração de Actas de todas as Reuniões dos Corpos Sociais em Livro próprio, numerado e rubricado.

Artigo 22.º

1. A duração do mandato dos Corpos Sociais da ASP é de dois anos, sendo interdita a eleição por mais de dois mandatos consecutivos.
2. A Assembleia Geral reconhecendo a impossibilidade ou a inconveniência de proceder à respectiva substituição poderá, a título excepcional e fundamentado, permitir a prorrogação por mais mandatos.
3. Os Associados não poderão candidatar-se a mais de um cargo nos Corpos Sociais da ASP.

Artigo 23.º

1. Em caso de impedimento, incapacidade, demissão ou morte de qualquer membro dos Corpos Sociais o mesmo será substituído, pelo elemento suplente, em Reunião do respectivo Órgão Social.
2. No caso de impedimento, incapacidade, demissão ou morte da maioria dos elementos de um Órgão Social, ou deste em bloco, proceder-se-á à eleição desse Órgão Social no prazo de um mês em Assembleia Geral e o acto de posse será efectuado nos trinta dias seguintes.

3. Quando o exposto no número anterior se refira à Direcção, a ASP será gerida, até à eleição do novo Órgão Social, pelos elementos da Mesa da Assembleia Geral ou por uma Comissão de três elementos eleita em Assembleia Geral.
4. Compete aos elementos da Mesa da Assembleia Geral a apreciação e decisão sobre o impedimento, incapacidade ou pedido de demissão de qualquer membro dos Corpos Sociais, ou destes em bloco.
5. Deverá ser substituído qualquer elemento dos Corpos Sociais que falte, injustificadamente, a três reuniões ordinárias consecutivas ou a seis alternadas, mediante proposta do respectivo Órgão Social e aprovação da Assembleia Geral.

Artigo 24.º

Sempre que qualquer membro dos Corpos Sociais da ASP pedir a demissão do cargo terá de continuar as suas funções até o pedido de demissão ser aceite pelos Órgãos competentes e só as cessará depois de ser substituído de acordo com o determinado nestes estatutos.

Artigo 25.º

Em caso de demissão em bloco ou da maioria dos elementos de qualquer Órgão Social, aplica-se o mesmo que está determinado no artigo anterior.

Artigo 26.º

- Os membros dos Órgãos dos Corpos Sociais da ASP são responsáveis civil e criminalmente pelas faltas ou irregularidades cometidas no exercício do mandato em actos praticados que sejam alheios aos fins da ASP, aos poderes do seu mandato e às decisões da Assembleia Geral.
- Além dos motivos previstos na Lei geral, os membros dos Corpos Sociais ficam exonerados de responsabilidade se:
 - Não tiverem tomado parte na respectiva resolução e a reprovarem com declaração na acta da sessão imediata em que se encontrem presentes;
 - Tiverem votado contra essa resolução e o fizerem consignar na acta respectiva.
- Todas as decisões tomadas por qualquer elemento dos Corpos Sociais fora da respectiva competência são anuláveis.

Da Assembleia Geral

Artigo 27.º

- A Assembleia Geral da ASP é formada por todos os Associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos.
- A Mesa da Assembleia Geral é composta por um Presidente, um Primeiro Secretário e um Segundo Secretário e, para além destes, terá um elemento suplente conforme artigo vigésimo-terceiro, número um.
- O Presidente da Mesa da Assembleia Geral e pelo menos um dos Secretários terão, obrigatoriamente, de ter um bom conhecimento da Língua Gestual Portuguesa.
- Na ausência ou impedimento imprevistos de qualquer dos membros da Mesa da Assembleia Geral aquando da Reunião da mesma, a substituição far-se-á:
 - Pelo elemento suplente da Mesa;
 - Pela eleição entre os associados presentes dos substitutos, que deverão obedecer, se possível, às exigências previstas no número anterior, os quais cessarão as funções no termo da Reunião.

Artigo 28.º

Compete à Mesa da Assembleia Geral:

- Convocar, dirigir, orientar e disciplinar os trabalhos da Assembleia;
- Representar a mesma sempre que necessário;
- Decidir sobre os protestos e reclamações respeitantes aos actos eleitorais;
- Dar posse aos membros dos Órgãos Sociais eleitos.

Artigo 29.º

Compete à Assembleia Geral deliberar sobre todas as matérias não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias dos outros Órgãos Sociais e nomeadamente:

- Definir as linhas fundamentais de actuação da ASP;
- Eleger e destituir, por votação secreta, os membros dos Órgãos Sociais, respeitando em tudo as demais disposições destes Estatutos;
- Apreciar e votar anualmente o Orçamento e Programa de Actividades para o Exercício seguinte bem como o Relatório e as Contas de Gerência do ano anterior;

- Q 10 B
- Ry 11
- d) Deliberar sobre a aquisição onerosa e a alienação, a qualquer título, de bens imóveis e outros bens patrimoniais de rendimento;
 - e) Deliberar sobre a alteração dos Estatutos e sobre a dissolução ou fusão da ASP;
 - f) Deliberar sobre a aceitação da integração de uma Instituição e respectivos bens;
 - g) Autorizar a ASP a demandar os membros dos Corpos Sociais por actos praticados durante o exercício das suas funções;
 - h) Aprovar a adesão a Uniões, Federações, Confederações ou quaisquer outros Organismos;
 - i) Deliberar sobre a necessidade de remunerar a actividade de membros dos Corpos Sociais;
 - j) Fixar os montantes das quotas e jónias a pagar pelos Associados;
 - k) Decidir sobre a expulsão de associados conforme artigo décimo-primeiro números um, dois e três.
 - l) Decidir sobre a alienação e o arrendamento de imóveis pertencentes à ASP nos termos do artigo décimo-oitavo destes Estatutos.

Artigo 30.º

A Assembleia Geral reunirá em sessões ordinárias e extraordinárias.

Artigo 31.º

- 1. A Assembleia Geral reunirá ordinariamente:
 - a) Até ao dia trinta e um de Março de cada ano para discussão e votação do Relatório e Contas da Gerência do ano anterior, bem como do parecer do Conselho Fiscal;
 - b) Até ao dia quinze de Novembro de cada ano para apreciação e votação do Orçamento e Programa de Acção do ano seguinte;
 - c) De dois em dois anos, durante o mês de Dezembro, para fins eleitorais.
- 2. Os documentos referidos nas alíneas a) e b) do número anterior, bem como os livros relativos às Contas, poderão ser examinados pelos sócios nos dez dias anteriores à reunião da Assembleia Geral, nos Serviços da ASP.
- 3. As disposições sobre a organização e o funcionamento do acto eleitoral serão estabelecidos no respectivo Regulamento Eleitoral, a aprovar em Assembleia Geral convocada expressamente para tal fim.

- Q 11 B
- Ry 11
- 4. Nas sessões ordinárias a Assembleia Geral poderá tratar de quaisquer assuntos desde que incluídos na Ordem de Trabalhos e na Convocatória respectiva, exceptuando alteração de Estatutos, fusão ou dissolução da ASP.

Artigo 32.º

- 1. A Assembleia Geral reunirá extraordinariamente:
 - a) Por convocação da respectiva Mesa;
 - b) A pedido da Direcção ou do Conselho Fiscal;
 - c) Por requerimento de, pelo menos, dez por cento dos associados no pleno gozo dos seus direitos.
- 2. Para a Assembleia poder funcionar quando requerida pelos Associados é indispensável a presença de três quartos dos requerentes.
- 3. A Assembleia Geral para fusão ou dissolução da ASP será convocada e funcionará de acordo com o disposto no capítulo sexto.

Artigo 33.º

- 1. A Assembleia Geral será convocada através de aviso postal expedido para a residência de cada associado, e através de aviso afixado em local bem visível das instalações, com a antecedência mínima de quinze dias.
- 2. A Assembleia Geral poderá, também, ser convocada através de anúncio publicado nos dois jornais de maior circulação da área da Sede da ASP e a Convocatória deverá ser afixada na Sede e noutros locais de acesso público, dela constando obrigatoriamente o dia, a hora, o local e a ordem de trabalhos, no prazo mínimo de quinze dias anteriores à Reunião da Assembleia Geral;
- 3. A Assembleia Geral reunirá à hora marcada na Convocatória se estiverem presentes mais de metade dos associados ou trinta minutos depois com qualquer número presente, excepto quando a mesma for convocada para os fins mencionados no capítulo sexto.

Artigo 34.º

- 1. A votação será feita através de escrutínio secreto.
- 2. Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações são tomadas por maioria absoluta.
- 3. As deliberações sobre as matérias constantes das alíneas e), f) g) e h) do

artigo vigésimo-nono só serão válidas se obtiverem o voto favorável de pelo menos dois terços dos votos expressos.

4. No caso da alínea e) do artigo vigésimo-nono seguir-se-á o estipulado no artigo quinquagésimo-segundo.

Artigo 35.º

1. São anuláveis as deliberações tomadas sobre matéria estranha à Ordem do Dia.
2. A deliberação da Assembleia Geral sobre o exercício do direito de acção civil ou penal contra os membros dos Órgãos Sociais poderá ser tomada na sessão convocada para apreciação do Relatório de Actividades e Contas de Gerência, mesmo que a respectiva proposta não conste da Ordem de Trabalhos.

Da Direcção

Artigo 36.º

É da competência da Direcção:

- a) Representar a ASP em juízo ou fora dele;
- b) Administrar todos os bens da ASP e fazer a transmissão dos mesmos por inventário à Direcção que lhe suceder;
- c) Elaborar os Regulamentos Internos achados necessários ao bom funcionamento de todos os serviços e actividades;
- d) Apresentar anualmente à Assembleia Geral o Relatório de Actividades e Contas da Gerência depois de ter submetido os mesmos ao parecer do Conselho Fiscal;
- e) Apresentar anualmente à Assembleia Geral o Orçamento e o Programa de Actividades para o ano seguinte;
- f) Garantir a efectivação dos direitos dos associados;
- g) Assegurar a organização e funcionamento dos serviços, bem como a escrituração dos livros nos termos da Lei;
- h) Organiza o Quadro de Pessoal e contratar e gerir os funcionários da ASP;
- i) Nomear representantes da ASP para quaisquer Comissões ou representações oficiais;
- j) Exercer a sua competência disciplinar sobre os associados, conforme

artigo décimo-primeiro;

- k) Zelar pelo cumprimento da Lei, dos Estatutos e das deliberações dos Órgãos Sociais da ASP.
- l) Celebrar acordos de cooperação.

Artigo 37.º

1. A Direcção é constituída por sete membros: um Presidente, um Vice-Presidente, um Secretário, um Tesoureiro e três Vogais. Será eleito também um membro suplente, conforme artigo vigésimo-terceiro, número um.
2. O membro suplente poderá assistir às Reuniões da Direcção mas sem direito a voto.
3. No caso de vacatura do cargo de Presidente será o mesmo substituído pelo Vice-Presidente e este substituído de acordo com o disposto no artigo vigésimo-terceiro, número um.

Artigo 38.º

Compete ao Presidente da Direcção:

- a) Superintender na administração da ASP orientando e fiscalizando os respectivos serviços;
- b) Convocar e presidir às Reuniões de Direcção e dirigir os respectivos trabalhos;
- c) Representar a ASP em juízo e fora dele;
- d) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar o livro de Actas da Direcção;
- e) Despachar os assuntos normais de expediente e outros que careçam de solução urgente, sujeitando estes últimos à confirmação da Direcção na Reunião seguinte.

Artigo 39.º

Compete ao Vice-Presidente:

- a) Coadjuvar o Presidente no exercício das suas atribuições;
- b) Substitui-lo nas suas ausências e impedimentos.

Artigo 40.º

Compete ao Secretário:

- a) Lavrar as actas das Reuniões da Direcção;
- b) Superintender nos serviços de expediente;

- c) Superintender aos serviços de secretaria;
d) Preparar a Agenda de Trabalhos para as Reuniões de Direcção e organizar os Processos dos assuntos a tratar nas mesmas.

Artigo 41.º

Compete ao Tesoureiro:

- Receber e guardar os valores da ASP;
- Promover a escrituração de todos os livros de Receitas e de Despesas;
- Superintender aos serviços de contabilidade e tesouraria;
- Assinar as autorizações de pagamento e as guias de receita conjuntamente com o Presidente;
- Apresentar mensalmente à Direcção o Balancete discriminativo das Receitas e Despesas do mês anterior.

Artigo 42.º

Compete aos Vogais:

- Coadjuvar os restantes membros da Direcção nas respectivas atribuições;
- Exercer as funções que a Direcção lhes atribuir.

Artigo 43.º

O membro suplente colaborará com a Direcção sempre que tal lhe seja solicitado e substituirá os restantes elementos da Direcção, conforme o estipulado no artigo vigésimo-terceiro, número um.

Artigo 44.º

- A Direcção reunirá ordinariamente uma vez em cada mês.
- Extraordinariamente a Direcção reunirá sempre que o Presidente a convocar e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

Artigo 45.º

- Para obrigar a ASP são necessárias e bastantes as assinaturas conjuntas de quaisquer três membros da Direcção.
- Nas operações financeiras duas das três assinaturas serão obrigatoriamente as do Presidente e do Tesoureiro.
- Em actos de mero expediente bastará a assinatura do Presidente, ou de qualquer outro membro da Direcção em que aquele houver delegado competência para o acto, de acordo com o disposto no artigo trigésimo-

oitavo, alínea e).

Do Conselho Fiscal

Artigo 46.º

- O Conselho Fiscal é composto por três membros: um Presidente, um Secretário e um Vogal. Será também eleito um membro suplente, conforme artigo vigésimo-terceiro, número um.
- O Vogal será, simultaneamente, Relator efectivo.
- O membro suplente poderá assistir às Reuniões do Conselho Fiscal mas sem direito a voto.

Artigo 47.º

Compete ao Conselho Fiscal:

- Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias e regulamentares e deliberações da Assembleia Geral;
- Exercer a fiscalização sobre toda a escrituração e outros documentos da ASP sempre que julgado necessário;
- Dar parecer sobre o Relatório de Actividades e Contas de Gerência e sobre todos os assuntos que lhe sejam submetidos pela Assembleia Geral ou pela Direcção;
- Assistir, ou fazer-se representar por um dos seus elementos, às Reuniões de Direcção sempre que o julgue conveniente;
- Velar pelo cumprimento dos deveres inerentes às suas funções por parte dos Órgãos Sociais bem como dos seus membros;
- Velar pelo cumprimento do disposto no Artigo Décimo.

Artigo 48.º

O Conselho Fiscal poderá solicitar à Direcção os elementos que julgue necessários ao cumprimento das suas atribuições, bem como propor à Direcção reuniões extraordinárias da mesma afim de debaterem em conjunto determinados assuntos.

Artigo 49.º

- O Conselho Fiscal reunirá ordinariamente uma vez por trimestre.
- Extraordinariamente poderá reunir por convocação do Presidente e funcionará logo que presente a maioria dos seus membros.

CAPÍTULO QUINTO

[Handwritten signature]

unicamente para efeitos da sua liquidação e ultimate das responsabilidades jurídicas.

Artigo 54.º

Dissolvendo-se a ASP a sua liquidação e partilha serão feitas de acordo com a Lei.

CAPÍTULO SÉTIMO

Disposições Finais

Artigo 55.º

A vontade dos fundadores, testadores ou doadores será sempre respeitada e a sua interpretação será orientada de modo a que os objectivos essenciais da ASP coincidam com as necessidades colectivas, em geral, e dos associados, em particular, e também com a evolução não apenas das necessidades mas, também, dos meios ou das formas de as satisfazer.

Artigo 56.º

Todos os casos omissos nestes Estatutos serão resolvidos pela Assembleia Geral de acordo com a legislação em vigor.

[Handwritten signature]
David Pinheiro Ferreira
Patricia Cristina Figueiras Santos

[Handwritten signature]
16

[Handwritten signature]
17

Órgãos Sociais de Âmbito Local

Artigo 50.º

Sempre que surja a necessidade de implantação de Núcleos ou Delegações da ASP em quaisquer pontos da chamada Região Norte do País serão aplicáveis, com as necessárias alterações, as disposições contidas no Capítulo Quarto destes Estatutos.

CAPÍTULO SEXTO

Fusão, Dissolução e Liquidação

Artigo 51.º

1. A fusão de quaisquer Instituições com a ASP substituindo esta, terá de ser deliberada em Assembleia Geral convocada expressamente para tal fim e regulamentar-se-á pelos trâmites seguintes:

- a) A Assembleia Geral não poderá deliberar, em primeira convocação, sem pelo menos a presença de três quartos dos sócios no pleno gozo dos seus direitos;
- b) Não estando presente o número de sócios referidos na alínea a) será convocada outra reunião da Assembleia Geral num prazo não inferior a oito dias nem superior a quinze dias e poderá então a Assembleia deliberar com qualquer número de Associados presente;
- c) As deliberações só poderão ser tomadas com o voto favorável de dois terços dos votos expressos;
- d) A Assembleia Geral reunida para este fim não poderá tratar de qualquer outro assunto.

Artigo 52.º

1. A ASP poderá dissolver-se por deliberação da Assembleia Geral desde que:
 - a) A mesma seja convocada expressamente para tal;
 - b) Tal dissolução só poderá realizar-se se for obtido o voto favorável de dois terços dos votos expressos;
2. No caso de um número de associados igual ao dobro dos elementos dos Corpos Sociais se declarar disposto a assegurar a permanência da ASP a dissolução da ASP não terá lugar seja qual for o número de votos contra.

Artigo 53.º

Em caso de dissolução a ASP continua a ter existência jurídica mas

ESTATUTOS DA ASSOCIAÇÃO DE PROFISSIONAIS DE LECIONAÇÃO DE LÍNGUA GESTUAL

CAPÍTULO PRIMEIRO

Designação, Duração, Sede e Fins da Associação

Artigo 1.º

1. A Associação de Profissionais de Lecionação de Língua Gestual, abreviadamente e adiante designada por AFOMOS, é uma Associação livre e independente que se rege pelos presentes Estatutos e pela Lei Geral.

2. A AFOMOS é independente de Partidos Políticos e Organizações Religiosas e Sindicais sendo vedado aos seus Órgãos Sociais ou Associados encaminhá-la para qualquer Partido, Sindicato ou Religião ou servir-se dela para fins idênticos.

Artigo 2.º

1. A AFOMOS é uma associação de profissionais ligados ao ensino da Língua Gestual Portuguesa (LGP) que exerçam funções docentes e técnico-pedagógicas dirigido ao ensino da LGP, com personalidade jurídica e sem fins lucrativos, e uma Pessoa Coletiva de Direito Privado, com capacidade jurídica para a prática de todos os direitos e obrigações necessários à prossecução dos seus fins.

2. A AFOMOS tem nacionalidade portuguesa e é constituída por tempo indeterminado.

Artigo 3.º

1. A AFOMOS tem a sua Sede no Porto, no Bairro Monte da Bela, Rua Doutor José Marques, 113, traço C.

2. A AFOMOS tem âmbito nacional podendo estabelecer Delegações ou outras formas de representação associativa, em qualquer parte do território português, onde julgar conveniente para o cumprimento dos seus fins.

3. A AFOMOS pode agregar-se ou agregar a si entidades nacionais que tenha a ver com interesses dos profissionais ligados ao ensino de LGP e da Comunidade Surda em geral.

Artigo 4.º

1. A AFOMOS tem como fins a defesa e a promoção dos interesses dos profissionais ligados ao ensino da LGP no âmbito educativo, social, cultural e linguístico, dirigido aos profissionais de ensino da LGP.

2. À AFOMOS compete, para atingir os fins propostos:

- a) Defender, por todos os meios ao seu alcance, os direitos e os interesses dos seus associados, considerados individualmente ou ao nível coletivo;
- b) Promover a formação, qualificação, valorização e desenvolvimento científico, pedagógico, didático, cultural, social e profissional dos profissionais ligados ao ensino da LGP;
- c) Empenhar pela melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem, e pela dignificação do profissional ligado ao ensino da LGP e da carreira docente;
- d) Organizar, promover e apoiar ações conducentes à melhoria das condições de vida e de trabalho bem como da situação socioprofissional dos seus associados;
- e) Pugnar pela regulação da profissão docente;
- f) Organizar as ações internas conducentes ao debate coletivo e à definição de posições próprias dos profissionais de ensino da LGP sobre as políticas educativas relacionadas com o ensino da LGP;
- g) Estimular o intercâmbio de ideias e de experiências entre os profissionais de ensino da LGP na procura de resolução dos problemas da aprendizagem desta disciplina bem como apoiar e divulgar atividades relevantes para a aprendizagem da LGP e implementação de novas práticas pedagógicas;

h) Elaborar e manter um Código de Ética que regerá a atividade dos Profissionais de Lecionação de Língua Gestual;

i) Controlar as condições técnicas da prestação de trabalho dos Profissionais de Lecionação de Língua Gestual filiados na AFOMOS.

3. Para a prossecução dos seus fins a AFOMOS poderá estabelecer e elaborar acordos de cooperação com Organismos Governamentais e não-Governamentais, Entidades Públicas e Privadas e com outras Associações que defendam os interesses dos profissionais ligados ao ensino da LGP das Pessoas Surdas e da Comunidade Surda.

Artigo 5.º

As diversas atividades a desenvolver pela AFOMOS serão regidas conforme Regulamento Interno elaborado pela Direcção e aprovado pela Assembleia Geral.

CAPÍTULO SEGUNDO

Dos Associados

Artigo 6.º

Poderão ser Associados da AFOMOS as pessoas singulares permitidas por lei, identificadas com os fins da AFOMOS e que assim o solicitem.

Artigo 7.º

Haverá três categorias de Associados:

a) Efetivos - Todos os Associados admitidos como tal e maiores de dezoito anos

b) Auxiliares - Todos os Associados, maiores de 18 anos, que, apesar de se identificarem com os fins da AFOMOS, não são credenciados em Lecionação de LGP, não podendo exercer o direito de voto, e, exceccionalmente, podendo ser eleitos nos Corpos Sociais;

c) Honorários - Os Associados com mais de vinte e cinco anos de inscrição na AFOMOS, ou que como tal sejam proclamados na Assembleia Geral, sob proposta da Direção.

Artigo 8.º

1. A admissão de Associados é decidida pela Direcção sob proposta de admissão apresentada pelo próprio ou subscrita, pelo menos, por um Associado.

2. As propostas de admissão de Associados deverão estar patentes em lugar bem visível durante um período mínimo de oito dias, findo o qual a Direcção decidirá.

3. Durante este período de tempo qualquer Associado poderá apresentar oposição à admissão do candidato a Associado, contestando a mesma por escrito ou verbalmente junto da Direcção.

Artigo 9.º

São direitos dos Associados:

- a) Participar nas Assembleia Gerais;
- b) Eleger e ser eleito para os Órgãos Sociais;
- c) Requerer a convocação extraordinária da Assembleia Geral, conforme prescrito no artigo trigésimo-segundo;
- d) Contestar junto da Direcção a admissão de qualquer Associado;
- e) Solicitar junto da Direcção quaisquer apoios, conforme fins estatutários;
- f) Solicitar junto do Conselho Fiscal informações sobre a situação económica e financeira da AFOMOS, podendo exigir a apresentação de provas documentais, quando se verifique um interesse pessoal e legítimo;
- g) Inquirir junto dos Órgãos competentes sobre a atividade de qualquer sector da AFOMOS.

Artigo 10.º

Constituem deveres dos Associados:

- a) Pagar, nas condições estabelecidas, as cotas fixadas em Assembleia Geral;
- b) Desempenhar com zelo, eficiência e honestidade os cargos para que forem eleitos ou nomeados, exceto em situações de impossibilidade justificadas;
- c) Cooperar com os Corpos Sociais sempre que solicitados, exceto em casos de fundamentada impossibilidade;
- d) Participar nas Assembleias Gerais e outras Reuniões para as quais sejam atempadamente convocados;
- e) Cumprir com zelo e empenho os presentes Estatutos e os Regulamentos Internos da AFOMOS, bem como ajudar a fiscalizar o cumprimento dos mesmos;
- f) Acatar e cumprir as deliberações dos Órgãos Sociais;
- g) Ser portador do seu cartão de Associado e apresentá-lo sempre que necessário ou que tal lhe seja solicitado;
- h) Informar a Direção, ou os seus Serviços, de quaisquer alterações que devam ser incluídas na sua ficha de Associado.

Artigo 11.º

1. Aos Associados que de qualquer modo tenham praticado atos contrários aos objetivos da AFOMOS ou suscetíveis de afetar o prestígio do mesmo, ou que tenham desrespeitado a necessária disciplina e compostura em qualquer das Instalações Sociais da AFOMOS, ou que tenham desrespeitado os presentes Estatutos, poderão ser alvo das seguintes penas:

- a) Repreensão Oral;
- b) Repreensão por Escrito;
- c) Suspensão até um ano;
- d) Demissão da AFOMOS.

2. As sanções disciplinares referidas no número anterior são aplicadas pela Direção, exceto a pena de demissão.

3. A pena de demissão é aplicada por decisão maioritária, em voto secreto, tomada pela Assembleia Geral sob proposta da Direcção.

4. Aos Associados que são alvo de um processo ou de sanções disciplinares, é-lhes facultado o direito de utilizarem todos os meios que lhes possibilitem apresentar a melhor defesa.

5. A pena de suspensão, segundo a alínea um, não desobriga do pagamento da quotização.

Artigo 12.º

1. Não podem usufruir dos direitos indicados no artigo nono os Associados que tiverem mais de quatro meses de cotas em atraso, embora continuem na qualidade de Associados da AFOMOS.

2. O atraso injustificado na liquidação das cotas por um período superior a doze meses implica a perda da condição de Associado, quando após notificação da Direcção para fazer o pagamento das quotas o não faça no prazo de trinta dias.

Artigo 13.º

O Associado que de qualquer forma deixar de pertencer à AFOMOS não tem o direito de reaver a quotização que haja pago, sem prejuízo da sua responsabilidade por todas as prestações relativas ao tempo em que foi membro da AFOMOS.

CAPÍTULO TERCEIRO

Património e Meios Financeiros

Artigo 14.º

1. Constituem bens patrimoniais da AFOMOS as heranças, legados e doações instituídas a seu favor e por esta aceites.

2. A aceitação prevista no número anterior será sempre feita a benefício de inventário.

3. A AFOMOS não é obrigada a cumprir encargos que excedam as forças das heranças, legados ou doações por ele aceites, quer por absorverem o seu valor, quer por envolverem prestações periódicas superiores ao rendimento dos bens recebidos.

4. Os encargos que excedam as forças da herança, legado ou doação serão reduzidos até ao limite dos respetivos rendimentos ou à terça parte do capital.

Artigo 15.º

Carecem de autorização da Assembleia Geral da AFOMOS:

- a) Aquisição de bens imóveis a título oneroso;
- b) Alienação de imóveis a qualquer título;
- c) Realização de empréstimos.

Artigo 16.º

1. Constituem receitas da AFOMOS:

- a) O produto das joias e quotas dos Associados;
- b) As participações dos utentes;
- c) Os rendimentos de bens próprios;
- d) Os subsídios do Estado ou de quaisquer outras entidades públicas e privadas;
- e) Donativos;
- f) Quaisquer outras receitas não especificadas.

Artigo 17.º

Os capitais da AFOMOS são depositados, à ordem ou a prazo, em qualquer Instituição de Crédito.

Artigo 18.º

1. A alienação e o arrendamento de imóveis pertencentes à AFOMOS, bem como a empreitada de obras de construção ou de grande reparação nos mesmos,

deverá ser feita em hasta pública ou em concurso limitado conforme for decidido em Assembleia Geral ou Reunião de Direcção, dentro das competências atribuídas a cada um destes Órgãos Sociais.

2. Sempre que seja previsível que daí advenham vantagens ou por motivo de urgência fundamentada poderão ser efetuadas vendas ou arrendamentos de bens imóveis da AFOMOS através de negociação direta, depois de deliberado pela Assembleia Geral.

3. Os preços e rendas indicados no número anterior não poderão, em qualquer caso, ser inferiores aos que vigorarem no mercado normal de harmonia com os valores estabelecidos em peritagem oficial.

CAPÍTULO QUARTO

Órgãos Sociais Disposições Gerais

Artigo 19.º

São Órgãos Sociais da AFOMOS:

- a) A Assembleia Geral;
- b) A Direcção;
- c) O Conselho Fiscal.

Artigo 20.º

1. O exercício de qualquer cargo nos Corpos Sociais será gratuito embora possa, eventualmente, ser remunerado ou subsidiado quando:

- a) A complexidade da administração ou o volume financeiro exija a presença prolongada de qualquer elemento dos Corpos Sociais;
- b) A AFOMOS possua as disponibilidades financeiras para tal;
- c) Tal remuneração ou subsídio, devidamente fundamentados atendendo aos aspetos referidos nestes Estatutos, sejam fixados em Assembleia Geral expressamente convocada para tal fim.

2. A Direção da AFOMOS poderá decidir o pagamento de quaisquer descontos efetuados nos ordenados dos membros dos Corpos Sociais que se ausentem dos seus empregos normais em atividades ao serviço da AFOMOS.

3. Não é incompatível a condição de funcionário da AFOMOS com o desempenho de funções em qualquer Órgão Social da AFOMOS. A condição de membro dos Corpos Sociais da AFOMOS se subsidiado ao abrigo do número um deste artigo, não confere ao mesmo a situação de funcionário da AFOMOS.

Artigo 21.º

Será obrigatória a elaboração de Atas de todas as Reuniões dos Corpos Sociais em Livro próprio, numerado e rubricado.

Artigo 22.º

1. A duração do mandato dos Corpos Sociais da AFOMOS é de três anos, sendo interdita a eleição por mais de dois mandatos consecutivos.

2. A Assembleia Geral reconhecendo a impossibilidade ou a inconveniência de proceder à respetiva substituição poderá, a título excecional e fundamentado, permitir a prorrogação por mais mandatos

3. Os Associados não poderão candidatar-se a mais de um cargo nos Corpos Sociais da AFOMOS.

Artigo 23.º

1. Em caso de impedimento, incapacidade, demissão ou morte de qualquer membro dos Corpos Sociais o mesmo será substituído, no prazo máximo de trinta dias, em Assembleia Geral.

2. No caso de impedimento, incapacidade, demissão ou morte da maioria dos elementos de um Órgão Social, ou deste em bloco, proceder-se-á à eleição desse Órgão Social no prazo de um mês em Assembleia Geral e o ato de posse será efetuado nos trinta dias seguintes.
3. Quando o exposto no número anterior se refira à Direcção, a AFOMOS será gerida, até à eleição do novo Órgão Social, pelos elementos da Mesa da Assembleia Geral ou por uma Comissão de três elementos eleita em Assembleia Geral.
4. Compete aos elementos da Mesa da Assembleia Geral a apreciação e decisão sobre o impedimento, incapacidade ou pedido de demissão de qualquer membro dos Corpos Sociais, ou destes em bloco.
5. Deverá ser substituído qualquer elemento dos Corpos Sociais que falte, injustificadamente, a três reuniões ordinárias consecutivas ou a seis alternadas, mediante proposta do respetivo Órgão Social e aprovação da Assembleia Geral.

Artigo 24.º

Sempre que qualquer membro dos Corpos Sociais da AFOMOS pedir a demissão do cargo terá de continuar as suas funções até o pedido de demissão ser aceite pelos Órgãos competentes e só as cessará depois de ser substituído de acordo com o determinado nestes estatutos.

Artigo 25.º

Em caso de demissão em bloco ou da maioria dos elementos de qualquer Órgão Social, aplica-se o mesmo que está determinado no artigo anterior.

Artigo 26.º

1. Os membros dos Órgãos dos Corpos Sociais da AFOMOS são responsáveis civil e criminalmente pelas faltas ou irregularidades cometidas no exercício do mandato em atos praticados que sejam alheios aos fins da AFOMOS, aos poderes do seu mandato e às decisões da Assembleia Geral.
2. Além dos motivos previstos na Lei geral, os membros dos Corpos Sociais ficam exonerados de responsabilidade se:
 - a) Não tiverem tomado parte na respetiva resolução e a reprovarem com declaração na ata da sessão imediata em que se encontrem presentes;
 - b) Tiverem votado contra essa resolução e o fizerem consignar na ata respetiva.
3. Todas as decisões tomadas por qualquer elemento dos Corpos Sociais fora da respetiva competência são anuláveis.

Da Assembleia Geral

Artigo 27.º

1. A Assembleia Geral da AFOMOS é formada por todos os Associados no pleno gozo dos seus direitos.
2. A Mesa da Assembleia Geral é composta por um Presidente, um Primeiro Secretário e um Segundo Secretário.
3. Na ausência ou impedimento imprevistos de qualquer dos membros da Mesa da Assembleia Geral aquando da Reunião da mesma, a substituição far-se-á pela eleição entre os associados presentes dos substitutos.

Artigo 28.º

Compete à Mesa da Assembleia Geral:

- a) Convocar, dirigir, orientar e disciplinar os trabalhos da Assembleia;
- b) Representar a mesma sempre que necessário;
- c) Decidir sobre os protestos e reclamações respeitantes aos atos eleitorais;
- d) Dar posse aos membros dos Órgãos Sociais eleitos.

Artigo 29.º

Compete à Assembleia Geral deliberar sobre todas as matérias não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias dos outros Órgãos Sociais e nomeadamente:

- a) Definir as linhas fundamentais de atuação da AFOMOS;
- b) Eleger e destituir, por votação secreta, os membros dos Órgãos Sociais, respeitando em tudo as demais disposições destes Estatutos;
- c) Apreciar e votar anualmente o Orçamento e Programa de Atividades para o Exercício seguinte bem como o Relatório e as Contas de Gerência do ano anterior;
- d) Deliberar sobre a aquisição onerosa e a alienação, a qualquer título, de bens imóveis e outros bens patrimoniais de rendimento;
- e) Deliberar sobre a alteração dos Estatutos e sobre a dissolução ou fusão da AFOMOS;
- f) Deliberar sobre a aceitação da integração de uma Instituição e respetivos bens;
- g) Autorizar a AFOMOS a demandar os membros dos Corpos Sociais por atos praticados durante o exercício das suas funções;
- h) Aprovar a adesão a Uniões, Federações, Confederações ou quaisquer outros Organismos;
- i) Deliberar sobre a necessidade de remunerar a atividade de membros dos Corpos Sociais;
- j) Fixar os montantes da quotas e joias a pagar pelos Associados;
- k) Decidir sobre a expulsão de associados conforme artigo décimo-primeiro números um, dois e três.
- l) Decidir sobre a alienação e o arrendamento de imóveis pertencentes à AFOMOS nos termos do artigo décimo-oitavo destes Estatutos.

Artigo 30.º

A Assembleia Geral reunirá em sessões ordinárias e extraordinárias.

Artigo 31.º

1. A Assembleia Geral reunirá ordinariamente:

- a) Até ao dia trinta e um de Março de cada ano para discussão e votação do Relatório e Contas da Gerência do ano anterior, bem como do parecer do Conselho Fiscal;
- b) Até ao dia quinze de Novembro de cada ano para apreciação e votação do Orçamento e Programa de Acção do ano seguinte;
- c) De três em três anos, durante o mês de Dezembro, para fins eleitorais.

2. Os documentos referidos nas alíneas a) e b) do número anterior, bem como os livros relativos às Contas, poderão ser examinados pelos sócios nos dez dias anteriores à reunião da Assembleia Geral, nos Serviços da AFOMOS. As disposições sobre a organização e o funcionamento do ato eleitoral serão estabelecidos no respetivo Regulamento Eleitoral, a aprovar em Assembleia Geral convocada expressamente para tal fim.

3. Nas sessões ordinárias a Assembleia Geral poderá tratar de quaisquer assuntos desde que incluídos na Ordem de Trabalhos e na Convocatória respetiva, excetuando alteração de Estatutos, fusão ou dissolução da AFOMOS.

Artigo 32.º

1. A Assembleia Geral reunirá extraordinariamente:

- a) Por convocação da respetiva Mesa;
- b) A pedido da Direcção ou do Conselho Fiscal;
- c) Por requerimento de, pelo menos, dez por cento dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

2. Para a Assembleia poder funcionar quando requerida pelos Associados é indispensável a presença de três quartos dos requerentes.

3. A Assembleia Geral para fusão ou dissolução da AFOMOS será convocada e funcionará de acordo com o disposto no capítulo sexto.

Artigo 33.º

1. A Assembleia Geral será convocada através de aviso postal expedido para a residência de cada associado, e através de aviso afixado em local bem visível das instalações, com a antecedência mínima de quinze dias.

2. A Assembleia Geral poderá, também, ser convocada através de anúncio publicado nos dois jornais de maior circulação da área da Sede da AFOMOS e a Convocatória deverá ser afixada na Sede e noutros locais de acesso público, dela constando obrigatoriamente o dia, a hora, o local e a ordem de trabalhos, no prazo mínimo de quinze dias anteriores à Reunião da Assembleia Geral;

3. A Assembleia Geral reunirá à hora marcada na Convocatória se estiverem presentes mais de metade dos associados ou trinta minutos depois com qualquer número presente, exceto quando a mesma for convocada para os fins mencionados no capítulo sexto.

Artigo 34.º

1. A votação será feita através de escrutínio secreto.

2. Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações são tomadas por maioria absoluta.

3. As deliberações sobre as matérias constantes das alíneas f) g) e h) do artigo vigésimo-nono só serão válidas se obtiverem o voto favorável de pelo menos três quartos dos votos expressos.

4. No caso da alínea e) do artigo vigésimo-nono seguir-se-á o estipulado no artigo quinquagésimo-primeiro.

Artigo 35.º

1. São anuláveis as deliberações tomadas sobre matéria estranha à Ordem do Dia.

2. A deliberação da Assembleia Geral sobre o exercício do direito de ação civil ou penal contra os membros dos Órgãos Sociais poderá ser tomada na sessão convocada para apreciação do Relatório de Atividades e Contas de Gerência, mesmo que a respetiva proposta não conste da Ordem de Trabalhos.

Da Direção

Artigo 36.º

É da competência da Direção:

- a) Representar a AFOMOS em juízo ou fora dele;
- b) Administrar todos os bens da AFOMOS e fazer a transmissão dos mesmos por inventário à Direção que lhe suceder;
- c) Elaborar os Regulamentos Internos achados necessários ao bom funcionamento de todos os serviços e atividades;
- d) Apresentar anualmente à Assembleia Geral o Relatório de Atividades e Contas da Gerência depois de ter submetido os mesmos ao parecer do Conselho Fiscal;
- e) Apresentar anualmente à Assembleia Geral o Orçamento e o Programa de Atividades para o ano seguinte;
- f) Garantir a efetivação dos direitos dos associados;
- g) Assegurar a organização e funcionamento dos serviços, bem como a escrituração dos livros nos termos da Lei;
- h) Organizar o Quadro de Pessoal e contratar e gerir os funcionários da AFOMOS;

- i) Nomear representantes da AFOMOS para quaisquer Comissões ou representações oficiais;
- j) Exercer a sua competência disciplinar sobre os associados, conforme artigo décimo-primeiro;
- k) Zelar pelo cumprimento da Lei, dos Estatutos e das deliberações dos Órgãos Sociais da AFOMOS.
- l) Celebrar acordos de cooperação.

Artigo 37.º

1. A Direção é constituída por cinco membros: um Presidente, um Vice-Presidente, um Secretário, um Tesoureiro e um Vogal. No caso de vacatura do cargo de Presidente será o mesmo substituído pelo Vice-Presidente e este substituído de acordo com o disposto no artigo vigésimo-terceiro, número um.

Artigo 38.º

Compete ao Presidente da Direção:

- a) Superintender na administração da AFOMOS orientando e fiscalizando os respetivos serviços;
- b) Convocar e presidir às Reuniões de Direcção e dirigir os respetivos trabalhos;
- c) Representar a AFOMOS em juízo e fora dele;
- d) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar o livro de Atas da Direção;
- e) Despachar os assuntos normais de expediente e outros que careçam de solução urgente, sujeitando estes últimos à confirmação da Direção na Reunião seguinte.

Artigo 39.º

Compete ao Vice-Presidente:

- a) Coadjuvar o Presidente no exercício das suas atribuições;
- b) Substituí-lo nas suas ausências e impedimentos.

Artigo 40.º

Compete ao Secretário:

- a) Lavrar as atas das Reuniões da Direcção;
- b) Superintender nos serviços de expediente;
- c) Superintender aos serviços de secretaria;
- d) Preparar a Agenda de Trabalhos para as Reuniões de Direcção e organizar os Processos dos assuntos a tratar nas mesmas.

Artigo 41.º

Compete ao Tesoureiro:

- a) Receber e guardar os valores da AFOMOS;
- b) Promover a escrituração de todos os livros de Receitas e de Despesas;
- c) Superintender aos serviços de contabilidade e tesouraria;
- d) Assinar as autorizações de pagamento e as guias de receita conjuntamente com o Presidente;
- e) Apresentar mensalmente à Direcção o Balancete discriminativo das Receitas e Despesas do mês anterior.

Artigo 42.º

Compete ao Vogal:

- a) Coadjuvar os restantes membros da Direcção nas respetivas atribuições;
- b) Exercer as funções que a Direcção lhes atribuir.

Artigo 43.º

1. A Direcção reunirá ordinariamente uma vez em cada mês.
2. Extraordinariamente a Direcção reunirá sempre que o Presidente a convocar e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

Artigo 44.º

1. Para obrigar a AFOMOS são necessárias e bastantes as assinaturas conjuntas de quaisquer três membros da Direcção.
2. Nas operações financeiras duas das três assinaturas serão obrigatoriamente as do Presidente e do Tesoureiro.
3. Em atos de mero expediente bastará a assinatura do Presidente, ou de qualquer outro membro da Direcção em que aquele houver delegado competência para o ato, de acordo com o disposto no artigo trigésimo- oitavo, alínea e).

Do Conselho Fiscal

Artigo 45.º

1. O Conselho Fiscal é composto por três membros: um Presidente, um Secretário e um Vogal.
2. O Vogal será, simultaneamente, Relator efetivo.

Artigo 46.º

Compete ao Conselho Fiscal:

- a) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias e regulamentares e deliberações da Assembleia Geral;
- b) Exercer a fiscalização sobre toda a escrituração e outros documentos da AFOMOS sempre que julgado necessário;
- c) Dar parecer sobre o Relatório de Atividades e Contas de Gerência e sobre todos os assuntos que lhe sejam submetidos pela Assembleia Geral ou pela Direcção;
- d) Assistir, ou fazer-se representar por um dos seus elementos, às Reuniões de Direcção sempre que o julgue conveniente;

- e) Velar pelo cumprimento dos deveres inerentes às suas funções por parte dos Órgãos Sociais bem como dos seus membros;
- f) Velar pelo cumprimento do disposto no Artigo Décimo.

Artigo 47.º

O Conselho Fiscal poderá solicitar à Direcção os elementos que julgue necessários ao cumprimento das suas atribuições, bem como propor à Direcção reuniões extraordinárias da mesma afim de debaterem em conjunto determinados assuntos.

Artigo 48.º

1. O Conselho Fiscal reunirá ordinariamente uma vez por trimestre.
2. Extraordinariamente poderá reunir por convocação do Presidente e funcionará logo que presente a maioria dos seus membros.

CAPÍTULO QUINTO

Órgãos Sociais de Âmbito Local

Artigo 49.º

Sempre que surja a necessidade de implantação de Delegações ou outras formas de representação associativa da AFOMOS em quaisquer pontos do País serão aplicáveis, com as necessárias alterações, as disposições contidas no Capítulo Quarto destes Estatutos.

CAPÍTULO SEXTO

Fusão, Dissolução e Liquidação

Artigo 50.º

1. A fusão de quaisquer Instituições com a AFOMOS substituindo esta, terá de ser deliberada em Assembleia Geral convocada expressamente para tal fim e regulamentar-se-á pelos trâmites seguintes:

- a) A Assembleia Geral não poderá deliberar, em primeira convocação, sem pelo menos a presença de três quartos dos sócios no pleno gozo dos seus direitos;
- b) Não estando presente o número de sócios referidos na alínea a) será convocada outra reunião da Assembleia Geral num prazo não inferior a oito dias nem superior a quinze dias e poderá então a Assembleia deliberar com qualquer número de

Associados presente;

- c) As deliberações só poderão ser tomadas com o voto favorável de dois terços dos votos expressos;
- d) A Assembleia Geral reunida para este fim não poderá tratar de qualquer outro assunto.

Artigo 51.º

1. A AFOMOS poderá dissolver-se por deliberação da Assembleia Geral desde que:

- a) A mesma seja convocada expressamente para tal;
- b) Tal dissolução só poderá realizar-se se for obtido o voto favorável de três quartos de todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.

2. No caso de um número de associados igual ao dobro dos elementos dos Corpos Sociais se declarar disposto a assegurar a permanência da AFOMOS a dissolução da AFOMOS não terá lugar seja qual for o número de votos contra.

Artigo 52.º

Em caso de dissolução a AFOMOS continua a ter existência jurídica mas unicamente para efeitos da sua liquidação e ultimação das responsabilidades jurídicas.

Artigo 53.º

Dissolvendo-se a AFOMOS a sua liquidação e partilha serão feitas de acordo com a Lei.

CAPÍTULO SÉTIMO

Disposições Finais

Artigo 54.º

1. São fundadores, Patrícia Cristina Queirós Santos, Carlos Manuel Gomes Ferreira, Pedro Nuno Teixeira de Paiva, António Carlos da Silva Guedes Pinto e Jorge Manuel Ferreira Pinto, em parceria com a Associação de Surdos do Porto, entidade cuja formação profissional saíram os Formadores Surdos, proporcionaram melhor qualidade na Educação e na credibilidade do Profissional de lecionação da Língua Gestual Portuguesa.

2. A vontade dos fundadores, testadores ou doadores será sempre respeitada e a sua interpretação será orientada de modo a que os objetivos essenciais da AFOMOS coincidam com as necessidades coletivas, em geral, e dos associados, em particular, e também com a evolução não apenas das necessidades mas, também, dos meios ou das formas de as satisfazer

Artigo 55.º

Todos os casos omissos nestes Estatutos serão resolvidos pela Assembleia Geral de acordo com a legislação em vigor.

Domingos
A.F.H. 14

ESTATUTOS DA
FEDERAÇÃO PORTUGUESA DAS ASSOCIAÇÕES DE SURDOS

Capítulo I

Da Federação e seus Fins

Artigo 1.º

(Denominação, Sede e Delegações)

1. A Federação Portuguesa das Associações de Surdos, abreviadamente designada por FPAS, é uma Organização livre e independente que se rege pelas disposições legais que lhe sejam especificamente aplicáveis e pelo disposto nos presentes Estatutos.
2. A FPAS tem a sua sede na cidade da Amadora, na Praceta Miguel Cláudio, número três, letra B.
3. A FPAS pode estabelecer Delegações ou outras quaisquer formas de representação no território nacional por Regulamento próprio elaborado pela Direcção e a aprovar pela Assembleia Geral após parecer favorável do Conselho Fiscal.

Artigo 2.º

(Natureza jurídica, âmbito e duração)

1. A FPAS é uma Instituição Particular de Solidariedade Social, sem fins lucrativos e como tal uma Pessoa Colectiva de Direito Privado e de Utilidade Pública, dotada de património próprio.
2. A FPAS tem por objecto a regulação, supervisão e representação das Instituições filiadas e da Comunidade Surda, nos termos da lei e dos presentes estatutos, desenvolvendo a sua actividade com total autonomia e independência relativamente a qualquer partido ou ideologia política, credo ou religião.
3. A FPAS tem nacionalidade Portuguesa e é constituída por tempo indeterminado, regendo-se sempre pelos princípios da democracia, da representatividade e da descentralização.
4. A FPAS sendo a legal representante das Instituições de pessoas surdas é também a legal representante da comunidade surda portuguesa.

Artigo 3º

(Princípio da Especialidade)

1. A Capacidade jurídica da FPAS abrange os direitos e obrigações necessários à prossecução do seu objecto.
2. A FPAS não pode exercer actividades ou usar os seus poderes fora das suas atribuições, nem dedicar os seus recursos a finalidades diversas das que lhe estão cometidas.

Artigo 4.º

(Fins)

A FPAS tem por finalidade defender e promover o quadro de valores comum às Instituições filiadas e todas as pessoas surdas, procurando muito em particular:

- a) Preservar a identidade das Instituições filiadas e das pessoas surdas, fomentando e defendendo o exercício dos seus direitos de cidadania;
- b) Desenvolver e alargar a base de apoio da solidariedade, designadamente, quanto à sensibilização para os problemas dos cidadãos surdos e à mobilização das Instituições filiadas para o desenvolvimento e integração e luta contra todas as formas de exclusão e discriminação relativamente à comunidade surda.

Artigo 5.º

(Atribuições e Competências)

São atribuições e competências da FPAS:

- a) Representar toda a comunidade surda, quer através das Instituições filiadas, quer a pessoa a nível individual;
- b) Promover e assumir a defesa dos respectivos interesses, direitos e prerrogativas, assim como de toda a comunidade surda e das Instituições filiadas, perante quaisquer entidades públicas ou privadas, nacionais ou internacionais, existentes ou a criar;
- c) Reforçar a solidariedade entre a comunidade surda;
- d) Realizar acções que visem o reforço da cooperação e do intercâmbio inter-institucional, a inter-ajuda e o conhecimento recíproco das Instituições filiadas e das pessoas surdas;
- e) Organizar serviços e acções de apoio às Instituições filiadas, bem como contribuir para o reforço do papel de intervenção das mesmas no seio da sociedade em prol da comunidade surda;

Domingos
3
A.H. K

- f) Assegurar, a regulação e a supervisão dos serviços e acções de apoio das Instituições filiadas bem como proceder à avaliação da conduta das mesmas;
- g) Assegurar o cumprimento das obrigações inerentes às Instituições filiadas;
- h) Velar pela aplicação e fiscalização do cumprimento das leis, regulamentos e requisitos aplicáveis no âmbito das suas atribuições, nas Assembleias Gerais das Instituições filiadas;
- i) Gerir recursos financeiros que sejam postos à sua disposição pelo Governo, pela União Europeia e/ou Organizações Nacionais e Internacionais, pondo-os à disposição das instituições filiadas, quando devidamente aprovado pela Direcção;
- j) Exercer as demais funções que resultem das disposições destes Estatutos ou de outros preceitos legais.

Capítulo II

Das Instituições filiadas

Artigo 6.º

(Instituições Associadas)

1. Poderão ser membros da FPAS todas as Instituições da comunidade surda que estejam legalmente constituídas, sedeadas no Território da República Portuguesa, incluindo as das Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, tenham corpos sociais de nacionalidade portuguesa, constituídos maioritariamente por pessoas surdas, de âmbito local, concelhio, distrital ou regional, e defendam os interesses das pessoas surdas portuguesas.
 - a) As Instituições filiadas sediadas nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores só poderão beneficiar de apoios financeiros em determinadas situações e só depois de parecer positivo do conselho fiscal da FPAS.
2. As Instituições filiadas não poderão incluir na sua designação e nos seus Estatutos as palavras "Portugal", "Portuguesa" ou "Nacional", até por força do número 1, excepto aquelas que à data de aprovação destes Estatutos, já estejam filiadas na FPAS.

Artigo 7.º

(Requisitos de admissão)

1. Constituem requisitos de admissão na FPAS:
 - a) A aceitação dos princípios e regras consignadas nos presentes Estatutos

Domingos
APL 4 M

- b) Que desenvolva a sua actividade com total autonomia e independência relativamente a qualquer partido ou ideologia política, credo ou religião.
2. O pedido de filiação deveser dirigido à direcção, acompanhado de cópia dos Estatutos devidamente publicados em Diário da República, do cartão de pessoa colectiva e de cópia de acta de assembleia geral onde conste a proposta do pedido.
3. Os novos pedidos de filiação deverão ser dados a conhecer às Instituições já filiadas na FPAS, num prazo máximo de 45 dias após a sua recepção, após o que:
 - a) As Instituições já filiadas terão um prazo de 30 dias para se pronunciarem sobre os novos pedidos de filiação.
 - b) Findo o prazo previsto na alínea anterior, a direcção da FPAS, decidirá da admissão ou rejeição dos mesmos, mediante pareceres recebidos das Instituições filiadas, o que o fará num prazo máximo de 30 dias.
 - c) Este prazo poderá ser prorrogado por tempo indeterminado aquando da impossibilidade absoluta e devidamente justificada da direcção da FPAS poder deliberar da admissão ou rejeição dos pedidos de filiação.

Artigo 8.º
(Direitos)

As Instituições filiadas têm direito a participar na vida da FPAS nos termos dos presentes Estatutos e dos Regulamentos internos criados ou a criar, nomeadamente:

- a) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais, nos termos do artigo 19.º, número 1.
- b) Participar nas sessões da assembleia geral e requerer a respectiva convocação.
- c) Consultar a escrituração, livros e documentos contabilísticos, desde que haja um interesse directo e legítimo no exame por parte da requerente;
- d) Beneficiar dos Serviços logísticos e das iniciativas da FPAS e ser devidamente informada das actividades da mesma;
- e) Usufruir de eventuais fundos constituídos pela FPAS de acordo com a respectiva finalidade e nos termos que vierem a ser regulamentados;
- f) Beneficiar de protecção legal quando estritamente necessário.



Domingos

Artigo 9.º
(Deveres)

1. As Instituições filiadas têm os deveres e obrigações instituídos nos presentes Estatutos e regulamentos internos, existentes ou a criar, devendo em especial:
 - a) Contribuir para a realização dos fins institucionais;
 - b) Pagar pontualmente as quotas com base nos critérios estabelecidos;
 - c) Participar de forma activa na vida da FPAS.
 - d) Aceitar e acatar a actividade da FPAS como sua legal representante conforme o disposto no artigo 5.º dos presentes Estatutos.
 - e) Aceitar e acatar a actividade da FPAS relativamente às formas globais de intervenção necessárias junto do poder político e da sociedade, na procura de melhores condições de vida para a comunidade surda.
2. As Instituições filiadas deverão manter a FPAS permanentemente informada sobre:
 - a) As acções e iniciativas conducentes à prossecução dos seus objectivos estatutários;
 - b) As variações registadas anualmente no número dos respectivos associados;
 - c) Apresentar anualmente e dentro dos prazos exigidos pela direcção da FPAS os respectivos plano de actividades e relatório das mesmas, acompanhados pelos respectivos orçamentos e contas de gerência anuais.
 - d) As Instituições filiadas terão de entregar regularmente declaração comprovativa das finanças e da segurança social, comprovando a situação regularizada junto destas entidades.
3. As Instituições filiadas devem prestar à FPAS toda a cooperação que esta lhes solicite para o cabal desempenho das suas funções, designadamente informações e documentos que devem ser fornecidos no prazo máximo de 30 dias, salvo se outro prazo menor for estabelecido por motivos de urgência.
4. A FPAS pode proceder à divulgação das informações obtidas, sempre que isso seja relevante para a regulação do funcionamento das mesmas, salvo tratando-se de matéria sensível para as entidades em causa.

Dominus
6
19

Artigo 10.º

(Acção Disciplinar)

Comete infracção disciplinar a Instituição filiada que, por acção ou omissão, violar culposamente algum dos deveres consagrados nos presentes Estatutos, nas demais disposições legais aplicáveis ou nos regulamentos internos.

Artigo 11.º

(Instauração do Processo Disciplinar)

1. O procedimento disciplinar é instaurado mediante decisão da direcção da FPAS com base em participação dirigida aos órgãos sociais competentes por qualquer pessoa ou entidade, devidamente identificada, que tenha conhecimento de factos susceptíveis de integrarem infracção disciplinar.
2. A direcção da FPAS pode, independentemente de participação de terceiros, ordenar a instauração de procedimento disciplinar.
3. O processo disciplinar é de natureza secreta até ao despacho de acusação.

Artigo 12.º

(Sanções disciplinares)

1. As sanções disciplinares são as seguintes:
 - a) Advertência;
 - b) Censura;
 - c) Suspensão;
 - d) Expulsão.
2. A sanção disciplinar pressupõe a prévia audição da infractora, devendo ser proporcionada face à gravidade do comportamento e à culpabilidade revelada, não podendo aplicar-se mais do que uma pena pela mesma infracção.
3. A aplicação da sanção de exclusão é da competência da direcção a FPAS, cabendo recurso para a Assembleia Geral da deliberação por aquela proferida.
4. O despacho de acusação deve revestir a forma articulada e especificar a identidade da Instituição e dos elementos que a compõem, os factos imputados e as circunstâncias de tempo, modo e lugar em que os mesmos foram praticados, as normas legais e



regulamentares infringidas, devendo ainda fazer-se alusão às penas aplicáveis em abstracto e ao prazo para a apresentação da defesa.

5. O prazo para a defesa é de 20 dias.

Artigo 13.º

(Da perda da qualidade de associada)

1. As Instituições filiadas podem a todo o tempo retirar-se da FPAS mediante comunicação escrita, por carta registada, dirigida à direcção.
2. A saída de qualquer Instituição filiada não lhe confere o direito a reaver as quotizações pagas sem prejuízo de serem exigíveis os montantes em dívida.

Capítulo III

Das pessoas surdas

Artigo 14º

(Direitos e deveres)

1. A pessoa surda pode recorrer à FPAS, no entanto as formas de apoio a disponibilizar à mesma serão definidas em regulamento específico de acordo com os critérios deliberados em assembleia geral.
2. A pessoa surda não pode participar na vida activa da FPAS, cabendo este direito apenas às Instituições filiadas.

Capítulo IV

Do

(Património e regime financeiro)

Artigo 15.º

(Património)

1. O património da FPAS é constituída pela universalidade dos bens, direitos e garantias que adquira ou contraia no desempenho das suas atribuições e por aqueles que lhe sejam atribuídos e afectados à realização dos seus fins.
2. Carecem de autorização da assembleia geral de delegados:
 - a) Aquisição de bens moveis e imóveis a título oneroso e sujeitas a registo;



- b) Alienação ou oneração de imóveis a qualquer título;
- c) Realização ou aquisição de empréstimos

Artigo 16.º
(Receitas)

Constituem receitas da FPAS:

- a) O montante das quotizações recebidas das filiadas;
- b) O rendimento dos bens e patrimónios próprios;
- c) As contrapartidas e compensações recebidas por actividades realizadas ou serviços prestados;
- d) Os empréstimos que lhe sejam concedidos;
- e) Os juros recorrentes de aplicações financeiras;
- f) O produto da alienação de bens próprios e da constituição de direitos sobre eles e da venda de publicações;
- g) As doações, subsídios ou outras formas de apoio financeiro estabelecidos por quaisquer pessoas ou entidades, públicas ou privadas;
- h) O rendimento de herança, legados ou doações instituídas a seu favor;
- i) Quaisquer outras receitas, rendimentos ou valores que provenham da sua actividade ou que por lei ou contrato lhe venham a pertencer ou a ser atribuídos.

Artigo 17.º
(Despesas)

Constituem despesas da FPAS as que, realizadas no âmbito do exercício das atribuições e competências que lhe estão cometidas, respeitem a encargos decorrentes da sua actividade e a aquisição de bens de mobilizado ou imobilizado.

Handwritten signatures and initials in black ink, including what appears to be 'Lourival' and 'JH 18'.

Capítulo V

Dos órgãos sociais

Secção I

Disposições gerais

Artigo 18.º

(órgãos sociais)

1. A FPAS prossegue as atribuições que lhe são conferidas nestes Estatutos e na demais legislação através de órgãos sociais próprios.
2. São órgãos sociais da FPAS:
 - a) A assembleia geral;
 - b) A direcção;
 - c) O conselho fiscal.

Artigo 19.º

(Eleição e duração do mandato)

1. A assembleia geral elege os membros dos órgãos sociais de entre pessoas singulares, maiores e capazes, maioritariamente surdas, designadas pelas Instituições filiadas no pleno gozo dos seus direitos, nos termos destes Estatutos e do regulamento eleitoral.
2. A duração do mandato dos membros dos órgãos sociais é de três anos.
3. O mandato inicia-se com a tomada de posse perante o presidente cessante da mesa da assembleia geral ou seu substituto.
4. O mandato dos membros dos órgãos sociais considera-se, em quaisquer circunstâncias, prorrogado até à posse dos novos órgãos sociais.

Artigo 20.º

(Do funcionamento)

1. A Assembleia Geral é convocada pelo presidente da mesa, ou um dos secretários e funcionará nos moldes definidos no artigo 34.º destes Estatutos.

Domingos
10
Atb H

2. A direcção e o conselho fiscal da FPAS são convocados e dirigidos pelos respectivos presidentes, ou seus legais substitutos, e só podem deliberar com a presença da maioria dos seus titulares.
3. A direcção e o conselho fiscal podem reunir, extraordinariamente, sempre que um dos seus elementos faça a convocação com a devida justificação, e funcionarão logo que esteja presente a maioria dos seus elementos.
4. A Língua utilizada nas Reuniões dos Órgãos Sociais é a Língua Gestual Portuguesa podendo, eventualmente e se necessário, haver tradução de/para a Língua Portuguesa.

Artigo 21.º

(Das condições do exercício dos cargos)

1. O exercício de qualquer cargo nos órgãos sociais da FPAS é gratuito.
2. Podem os membros dos órgãos sociais serem ressarcidos de despesas relacionadas com o exercício das suas funções.
3. O volume do movimento financeiro da FPAS e a complexidade da sua administração podem justificar o pagamento de remunerações e/ou gratificações a alguns dos membros dos órgãos sociais, a fixar de harmonia com os critérios deliberados pela assembleia geral, após parecer do conselho fiscal.

Artigo 22.º

(Cessação de funções)

1. Os membros dos órgãos sociais cessam o exercício das suas funções:
 - a) Pelo decurso do prazo por que foram designados;
 - b) Por incapacidade permanente ou por incompatibilidade superveniente do titular;
 - c) Por renúncia;
 - d) Por demissão decidida por deliberação da assembleia geral em caso de falta grave, comprovadamente cometida pelo titular no desempenho das suas funções ou no cumprimento de qualquer obrigação inerente ao cargo;
 - e) Por motivo de condenação pela prática de qualquer crime doloso.
2. Os membros dos órgãos sociais podem a todo o tempo ser destituídos por deliberação de, pelo menos, dois terços dos votos expressos pelos delegados à assembleia geral.

Domingos
II
AELK

3. Para os efeitos consignados no número anterior a assembleia geral reúne a solicitação de três quartos das Instituições filiadas na FPAS.
4. Para os efeitos previstos no número 2, a assembleia geral só poderá funcionar com a presença da maioria das Instituições filiadas requerentes.

Artigo 23.º
(Vacatura)

1. No caso de impedimento, incapacidade, demissão ou morte de qualquer membro dos órgãos sociais, a sua substituição será efectuada no prazo de 30 dias por eleição em assembleia geral, sob proposta dos restantes membros do órgão social onde decorre a vacatura
2. A apreciação e decisão sobre o impedimento, incapacidade ou pedido de demissão de qualquer membro dos órgãos sociais, ou destes em bloco, compete à assembleia geral.
3. No caso de impedimento temporário de algum membro dos órgãos sociais, o órgão social que pertence o impedido decide sobre a verificação do impedimento e determina a sua substituição temporária, pelo elemento suplente.
3. Deverá proceder-se à substituição de um membro de um órgão social da FPAS sempre que aquele falte a quatro reuniões ordinárias consecutivas ou a seis alternadas, sem motivo devidamente justificado.
4. No caso de ocorrer uma demissão da maioria ou totalidade dos elementos de qualquer órgão social, este só cessará as suas funções após a tomada de posse dos novos membros do órgão social que lhe suceder e que serão eleitos em assembleia geral, no prazo máximo de 45 dias.

Artigo 24.º
(Responsabilidade)

1. Os membros dos órgãos sociais da FPAS respondem solidariamente por todos os actos praticados alheios:
 - a) Aos fins da FPAS;
 - b) Aos poderes do seu mandato;
 - c) Às decisões da assembleia geral.



2. Não respondem solidariamente os membros que não tomarem parte das resoluções relativas aos actos no número anterior, ou que tiverem feito lavrar protesto escrito contra eles, na respectiva acta.
3. As decisões tomadas por qualquer dos elementos dos órgãos sociais fora da respectiva competência são anuláveis.

Secção II

Assembleia geral

Artigo 25.º ***(Composição)***

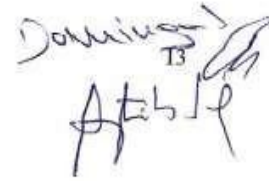
A assembleia geral de delegados é formada por delegados nomeados por todas as Instituições filiadas na FPAS que se encontrem em plena função dos seus direitos.

Artigo 26.º ***(Representação)***

1. Para a assembleia geral cada Instituição filiada será representada por um máximo de três delegados.
2. A representação referida no número anterior será necessariamente assumida pelo mínimo de um elemento da respectiva direcção.
3. Para efeitos de votação cada Instituição filiada terá direito a um voto por cada fracção, completa ou incompleta, de cem associados activos.
4. Para efeitos do controle do disposto no número anterior deverão as Instituições filiadas cumprir o disposto no artigo 9.º, número 2, alínea b) destes Estatutos e pagar um valor de quota, a aprovar em assembleia geral, por cada fracção, completa ou incompleta, de cem associados.
5. É interdita aos membros dos órgãos sociais da FPAS a participação nas assembleias gerais como delegado, ou qualquer outra forma de intervenção ou representação, de qualquer Instituição filiada.

Artigo 27.º ***(Participação da direcção e do conselho fiscal)***

Os membros da direcção e do conselho fiscal participam activamente nos trabalhos da assembleia geral, mas sem direito a Voto.



Artigo 28.º
(Deliberações)

1. As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples dos votos apurados, salvo as das alíneas c), d), e), h), i) e k) do artigo 29.º em que é necessária a maioria qualificada de, pelo menos, dois terços dos votos expressos, ou outra disposição legal.
2. A cada Instituição cabe o número de votos referido no artigo 25.º, número 3, não sendo permitido o voto por correspondência.
3. O voto por procuração será autorizado por parte do presidente da mesa da assembleia geral, desde que previamente requerido e justificado.
4. A votação será feita por escrutínio secreto, a não ser que a assembleia geral delibere proceder à votação por outro meio.

Artigo 29.º
(Competências)

Compete à assembleia geral deliberar sobre todas as matérias não compreendidas nas atribuições dos outros órgãos sociais e, em especial:

- a) Eleger e destituir a mesa da assembleia geral e os membros da direcção e do conselho fiscal;
- b) Apreciar e votar anualmente o orçamento e o plano de actividades para o ano seguinte, bem como o relatório e contas de gerência do ano anterior;
- c) Propostas de alteração dos Estatutos da FPAS;
- d) Fusão, dissolução e liquidação da FPAS;
- e) A adesão ou a saída de Uniões, Federações, Confederações ou outras Organizações e Instituições nacionais ou internacionais.
- f) Fixar as quotas a pagar pelas Instituições filiadas bem como as modalidades de pagamento das mesmas;
- g) Fixar, quando seja caso disso, as remunerações e/ou gratificações a atribuir a quaisquer elementos dos órgãos sociais da FPAS;

Domingos
14
A. H. I. P.

- h) Decidir sobre eventuais recursos da sanção de expulsão às Instituições filiadas conforme artigo 12.º, número 3, destes Estatutos.
- i) Definir as linhas fundamentais de actuação da FPAS;
- j) Deliberar sobre a aquisição onerosa, a oneração e a alienação, a qualquer título, de bens imóveis e de outros bens patrimoniais de rendimento ou de valor histórico ou artístico;
- k) Autorizar a FPAS a demandar os membros dos órgãos sociais por factos praticados no exercício das suas funções;
- l) Dar posse aos órgãos sociais eleitos.
- m) Avaliar a actividade desenvolvida pela direcção ou por qualquer dos outros órgãos da FPAS;
- n) Aprovar o regulamento de funcionamento do Congresso.
- o) Aprovar a criação de Delegações ou outras formas de representação.

Artigo 30.º

(Sessões ordinárias da assembleia geral)

1. A assembleia geral reunirá obrigatoriamente duas vezes em cada ano, uma até quinze de Março para apreciação do relatório de actividades e das contas de gerência do ano civil anterior e outra até quinze de Novembro, para apreciação e votação do orçamento e do plano de actividades para o ano seguinte.
2. Os documentos referidos no número anterior bem como os livros de contas, poderão ser examinados pelos representantes das Instituições filiadas, na Sede Social da FPAS, nos quinze dias que antecedem a reunião da assembleia geral em que irão ser apreciados.
3. Nas sessões ordinárias, a assembleia geral poderá tratar de qualquer assunto, desde que previamente incluído na ordem de trabalhos, e aceite por maioria dos seus elementos.

Artigo 31.º

(Iniciativa de convocação de sessões extraordinárias da assembleia geral)

A assembleia geral reúne em sessão extraordinária:

Domingos
15
A.H. R.

1. Quando convocada pelo Presidente da Mesa, a pedido do órgão executivo ou do órgão de fiscalização, nos termos do artigo 59.º, n.º 3 do Estatuto das IPSS.
2. Por requerimento de um terço das Instituições filiadas no pleno gozo dos seus direitos.
3. Para a assembleia geral poder funcionar extraordinariamente quando requerida ao abrigo do número anterior, é indispensável estarem presentes Instituições que representem dois terços do total das requerentes.

Artigo 32.º

(Assembleia geral eleitoral)

1. A assembleia geral destinada a eleger os órgãos sociais da FPAS reunirá ordinariamente de três em três anos até ao dia trinta e um de Dezembro.
2. As disposições sobre a organização e funcionamento do acto eleitoral, serão estabelecidos no respectivo regulamento eleitoral, a aprovar e a modificar em assembleia geral.

Artigo 33.º

(Mesa da assembleia geral)

1. A mesa da assembleia geral é constituída por três membros que preencherão os cargos de presidente, primeiro-secretário e segundo-secretário.
2. Compete, designadamente, ao presidente:
 - a) Convocar a assembleia geral e estabelecer a respectiva ordem de trabalhos;
 - b) Dirigir as sessões;
 - c) Organizar e superintender o processo eleitoral;
 - d) Dar posse aos membros dos órgãos sociais;
 - e) Assistir às reuniões da direcção a solicitação desta.
 - f) Exercer o voto de qualidade em caso de votação empatada.
3. Compete ao primeiro-secretário substituir o presidente nos seus impedimentos.
4. Compete ao segundo-secretário coadjuvar o presidente e o primeiro-secretário no exercício das suas funções e dirigir os trabalhos na ausência simultânea do presidente e do primeiro-secretário.



Handwritten signature and date: Domingo 16

Artigo 34.º

(Convocatória e funcionamento)

1. A convocatória deverá ser enviada às Instituições filiadas por meio de aviso postal e através do correio electrónico, e afixada na Sede da FPAS, com a antecedência mínima de 15 dias.
2. A assembleia geral iniciará os seus trabalhos à hora marcada na convocatória se estiver presente a maioria das Instituições filiadas, ou trinta minutos depois com qualquer número de presenças.
3. A assembleia geral pode destinar um período máximo de trinta minutos para apresentação de sugestões e informações de interesse geral.
4. Salvo disposição legal ou estatutária em contrário, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria dos votos dos presentes, tendo o presidente da mesa voto de qualidade.
5. A assembleia geral poderá ser convocada para funcionar em qualquer ponto do território português.

Secção III

Direcção

Artigo 35.º

(Composição)

1. A direcção é constituída por sete membros que preencherão os cargos de presidente, dois vices-presidentes, secretário e três vogais.
 - a) Será criado um departamento financeiro, no qual será incluído um técnico oficial de contas, que tratará de toda a área financeira, sob supervisão da direcção.
2. Como órgão social executivo encarregado de representar e gerir a FPAS, a direcção definirá o conteúdo funcional, âmbito e limites dos poderes dos vários pelouros na primeira reunião efectuada após a respectiva constituição.

Artigo 36.º

(Competência)

Compete, designadamente, à direcção:

Domingos 17
APL 18

- a) Representar a FPAS, em juízo e fora dele, activa e passivamente;
- b) Administrar os bens da FPAS e transmiti-los por inventário à direcção que lhe suceder;
- c) Criar, organizar e dirigir os serviços da FPAS elaborando os necessários regulamentos internos de acordo com o regulamento geral;
- d) Executar as deliberações da assembleia geral e, eventualmente, do congresso.
- e) Informar periódica e regularmente o conselho fiscal sobre a situação económica, financeira e patrimonial;
- f) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório de actividades e as contas de gerência do ano anterior, bem como o plano de actividades e orçamento para o ano seguinte, acompanhados do parecer do conselho fiscal;
- g) Nomear representantes da FPAS para comissões ou delegações oficiais;
- h) Gerir os recursos humanos da FPAS, exercendo o respectivo poder disciplinar;
- i) Manter as Instituições filiadas informadas sobre toda a matéria associativa, nomeadamente: legislação, contactos oficiais, problemática da reabilitação e outros;
- j) Promover a edição de publicações periódicas e não periódicas e nomear os directores, redactores e outros colaboradores;
- k) Tratar de todos os assuntos relacionados com a representação junto de organismos governamentais portugueses e outros órgãos de tutela.
- l) Tratar de todos os assuntos relacionados com a representação em nome das Instituições filiadas junto de Organizações Internacionais de Pessoas Surdas;
- m) Gerir os recursos financeiros da FPAS e dirigir, quando for caso disso, os mesmos para as Instituições filiadas dentro de um critério justo e consoante as actividades e/ou necessidades das mesmas;
- n) Aplicar sanções disciplinares nos termos do Artigo 12.º e dos Regulamentos Internos.

Artigo 37.º

(Transferência de poderes)



3. A direcção cessante fará entrega por inventário do património da FPAS, no prazo máximo de trinta dias, à direcção que lhe suceder e nos termos dos regulamentos internos.
4. Terminado este prazo a direcção eleita tomará posse, ficando a direcção cessante responsável por tudo o que se relacione com o não cumprimento do número anterior.

Artigo 38.º
(Reuniões)

1. A direcção funcionará na Sede Social da FPAS.
2. A direcção reunirá ordinariamente uma vez por mês.
3. A direcção reunirá extraordinariamente sempre que um dos seus membros a convocar, com a devida justificação, e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

Artigo 39.º
(Vinculação)

Para obrigar a FPAS são necessárias e bastantes as assinaturas de três membros da direcção, sendo uma das assinaturas obrigatoriamente a do presidente.

Secção IV
Conselho fiscal

Artigo 40.º
(Composição)

1. O conselho fiscal da FPAS é constituído por três membros que ocuparão os cargos de presidente, secretário e relator/vogal.
 - a) O presidente e o relator/vogal deverão possuir conhecimentos básicos na área da contabilidade, conforme plano oficial de contas em vigor.
2. O presidente é substituído nos seus impedimentos e coadjuvado no exercício das suas funções, sucessivamente, pelo secretário e pelo relator/vogal.

Artigo 41.º
(Competência)

1. Compete ao conselho fiscal o controlo e fiscalização da FPAS, incumbindo-lhe, designadamente:

Domingos
19
AFH

- a) Verificar o cumprimento dos presentes Estatutos e da Lei, nomeadamente emitindo recomendações por sua iniciativa ou elaborando pareceres sobre quaisquer assuntos que os outros órgãos sociais submetam à sua apreciação;
 - b) Examinar a escrituração e os documentos da FPAS;
 - c) Verificar, quando o julgue conveniente e pela forma que considerar adequada, as existências de qualquer espécie de bens ou valores;
 - d) Pedir a convocação e dirigir mensagens à assembleia geral;
 - e) Elaborar relatório sobre a acção fiscalizadora exercida durante o ano e dar parecer sobre o relatório e contas do ano anterior, bem como sobre o programa de actividades e orçamento para o ano seguinte.
2. Para o exercício das suas funções podem os membros do conselho fiscal:
- a) Assistir, quando solicitado, às reuniões da direcção;
 - b) Requisitar à direcção, para exame e verificação, os livros, registos e documentos da FPAS, bem como as informações de que careçam no âmbito das competências que lhes estão atribuídas;
 - c) Obter de terceiros que tenham realizado operações por conta da FPAS as informações necessárias ao conveniente esclarecimento de tais operações.
3. O conselho fiscal pode fazer-se assessorar por um revisor oficial de contas ou por uma sociedade de revisores oficiais de contas sempre que o entenda útil ou conveniente.

Artigo 42.º
(Reuniões)

1. O conselho fiscal funcionará sempre, excepto em casos especiais e devidamente fundamentados, na Sede Social da FPAS.
2. O conselho fiscal reúne sempre que o julgue conveniente e, obrigatoriamente, duas vezes por ano.

Domingos
20
A.H. R

Capítulo VI **Do Congresso**

Artigo 43.º **(Competência do Congresso)**

A mesa da assembleia geral convocará o congresso bi-anualmente, para auscultar a comunidade surda e todos os parceiros sociais, sobre a situação da mesma, na procura da definição duma melhor política de sensibilização, integração e reabilitação.

Artigo 44.º **(Iniciativa de convocação)**

Sem prejuízo do disposto no artigo 43.º, o congresso reúne ainda por deliberação da assembleia geral ou por solicitação da direcção à mesa da assembleia geral.

Artigo 45.º **(Data e ordem de trabalhos)**

1. A data do congresso bem como o respectivo programa são fixados pela direcção da FPAS.
2. No caso de a reunião do congresso ser convocada por deliberação da assembleia geral, o programa deverá incluir, pelo menos, os pontos propostos pela assembleia geral.

Artigo 46.º **(Convocação)**

1. A convocação do congresso será efectuada nos termos do disposto no artigo 34.º, número 1., mas com a antecedência mínima de 60 dias.
2. Será também publicitado de todas as formas de modo a permitir a maior presença possível de participantes, surdos e ouvintes, de todas as áreas da sociedade.
3. Os participantes que não sejam delegados das Instituições filiadas poderão participar activamente nos trabalhos, excepto nas deliberações e votações.

Artigo 47.º **(Deliberações e votações)**

1. Para efeitos de deliberações e votações só votarão os delegados das Instituições filiadas no pleno gozo dos seus direitos.

Domingos
21
A.F.H.

2. Cada delegado terá direito a um voto.
3. Cada Instituição poderá indicar um número de delegados que será o dobro do número de votos expresso no artigo 26.º, número 3, destes Estatutos.

Artigo 48.º

(Comissão organizadora do congresso)

1. Sem prejuízo da manutenção em funções dos órgãos sociais, os titulares da mesa da assembleia geral de delegados, da direcção e do conselho fiscal, constituir-se-ão em comissão organizadora do congresso, competindo-lhe elaborar e aprovar o seu regulamento.
2. O presidente da comissão organizadora do congresso é o presidente da mesa da assembleia geral, sendo substituído, por impedimento, pelo primeiro-secretário da mesma.

Capítulo VII

Disposições gerais, transitórias e finais

Artigo 49.º

(Integração de lacunas)

Os casos omissos nestes Estatutos serão resolvidos por deliberação da assembleia geral.

Artigo 50.º

(Dissolução e Liquidação)

1. A FPAS pode dissolver-se por deliberação da assembleia geral.
2. A FPAS depois de dissolvida continua a ter existência jurídica mas unicamente para efeitos da sua liquidação e partilha e ultimate das responsabilidades jurídicas.
3. Dissolvendo-se a FPAS a sua liquidação e partilha serão feitas nos termos da Lei
4. No caso de extinção da FPAS, compete à assembleia geral tomar as medidas necessárias à salvaguarda dos objectivos prosseguidos.

Artigo 51.º

(Entrada em vigor)

Estes Estatutos entrarão em vigor logo que publicados em registados no Livro das IPSS ou publicação no Diário da República, excepto na composição dos órgãos sociais que só entrará

em vigor a partir do primeiro acto eleitoral ao registo no Livro das IPSS ou à publicação dos mesmos no Diário de República.

Amaral Gabriel Ferreira Pinto
Agostinho Fernandes Pest
Maria Dominges Calado